



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

GUSTAVO DE OLIVEIRA ALVES

**DOMÍNIO E IMPORTÂNCIA DE COMPETÊNCIAS NO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE
BRASÍLIA: PERCEPÇÃO DE ALUNOS DO PRIMEIRO
SEMESTRE E DE CONCLUINTES/EGRESSOS.**

Brasília – DF

2013

GUSTAVO DE OLIVEIRA ALVES

**DOMÍNIO E IMPORTÂNCIA DE COMPETÊNCIAS NO CURSO
DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA:
PERCEPÇÃO DE ALUNOS DO PRIMEIRO SEMESTRE E DE
CONCLUINTES/EGRESSOS.**

Monografia apresentada ao
Departamento de Administração como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Doutora, Catarina
Cecília Odelius.

Brasília – DF

2013

Alves, Gustavo de Oliveira.

Domínio e Importância de competências no curso de Administração da Universidade de Brasília: percepção de alunos do primeiro semestre e de concluintes/egressos.– Brasília, 2013.

72f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2013.

Orientadora: Prof. Dra. Catarina Cecília Odelius, Departamento de Administração.

1.Ensino do Curso de Administração. 2.Curso de Administração da UnB. 3.Definição de Competências. 4.Formação baseada em competências.

GUSTAVO DE OLIVEIRA ALVES

**DOMÍNIO E IMPORTÂNCIA DE COMPETÊNCIAS NO CURSO
DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA:
PERCEPÇÃO DE ALUNOS DO PRIMEIRO SEMESTRE E DE
CONCLUINTE/EGRESSOS.**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de
Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do
(a) aluno (a)

Gustavo de Oliveira Alves

Doutora, Catarina Cecília Odelius
Professora-Orientadora

Doutora, Elaine Rabelo Neiva
Professora-Examinadora

Doutora, Tatiane Paschoal
Professora-Examinadora

Brasília, 20 de fevereiro de 2013

AGRADECIMENTOS

A Deus, o que seria de mim sem ele.

Aos meus pais, irmãs e a toda a minha família que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até essa etapa da minha vida.

Aos meus amigos do Sigma e da UnB, principalmente a Angélica, pelo incentivo, força e amizade.

À UnB, por toda a estrutura fornecida durante os 4 anos de graduação e pela reconhecida qualidade do ensino que proporciona aos alunos boas oportunidades no mercado de trabalho.

À professora Dra. Catarina Odelius, por seu apoio e inspiração no amadurecimento dos meus conhecimentos e conceitos que me levaram a conclusão dessa monografia.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo identificar o grau de domínio percebido e importância atribuída pelos alunos do primeiro semestre de administração e de concluintes/egressos quanto às competências propostas pelo MEC para o curso de administração. A definição de competência adotada foi desenvolvida por Fleury e Fleury (2001) como sendo: “um agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimento, recursos, habilidades, que agregam valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. Baseada em uma abordagem quantitativa, a pesquisa caracterizou-se como sendo descritiva, de campo e documental. A amostra foi composta por alunos do primeiro semestre e concluintes/egressos. Os dados foram coletados por meio do questionário desenvolvido por Godoy e Forte (2007). Foram feitas estatísticas descritivas, como média, desvio padrão e frequência de cada item do questionário e utilizado o teste de Kruskal-Wallis para comparação das medianas obtidas pelos alunos do primeiro semestre e os concluintes/egressos, em relação aos quatro fatores e suas variáveis. Análise documental permitiu caracterizar o referido curso. As competências foram classificadas em quatro categorias: competências sociais, competência de soluções de problemas, competência técnico-profissionais e competências de comunicação. Foi identificado haver diferenças significativas de competências técnico-profissionais e de comunicação, entre os iniciantes e os concluintes/egressos, o que não ocorreu com as competências sociais e de solução de problemas.

Palavras-Chave: 1.Ensino do Curso de Administração. 2.Curso de Administração da UnB 3.Definição de Competências 4. Formação baseada em Competências.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
1.1	Contextualizando o assunto	8
1.2	Formulação do problema	10
1.2	Objetivo Geral	10
1.3	Objetivo Específicos	10
1.4	Justificativa	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1	Origem e Ensino do Curso de Administração no Brasil	12
2.2	Definição de Competências.....	14
2.3	Formação baseada em competências.....	18
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	21
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa	21
3.2	Caracterização da organização	22
3.3	População e amostra	22
3.4	Caracterização dos instrumentos de pesquisa	23
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados	27
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	28
4.1	Pesquisa Documental	28
4.2.	Caracterização da população dos ingressantes.....	32
4.2.1	Caracterização da População dos Concluintes/Egressos.....	34
4.3	Comparação das Competências entre alunos iniciantes e concluintes/egressos.....	36
4.4	Análise dos Fatores entre alunos do Primeiro Semestre e Concluintes/Egressos.....	51
4.5	Análise da Diferença de Medianas - Teste de Kruskal Wallis.....	52
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	61
	REFERÊNCIAS	63
	ANEXO	65
	Anexo A – Fluxo do Curso de Administração	65
	Anexo B - Análise Comparativa entre as competências e habilidades.....	68
	Anexo C - Questionário	70

1 INTRODUÇÃO

Na década 70 do século XX, foram verificadas mudanças na ordem política, econômica e tecnológica, tanto nos países que detém maior poder político, econômico e militar quanto nas demais nações (NUNES; PENA, 2011, p. 08).

No atual mercado de trabalho, que requer um novo perfil de profissional mais condizente com a dinâmica assumida pelas organizações, mudanças no sistema educacional são necessárias. No foco dessas discussões está a noção de competência, colocada como perspectiva pedagógica para a implementação da reforma educacional em diversos países, incluindo o Brasil (NUNES, 2011).

No âmbito organizacional as inovações tecnológicas, a globalização da economia e os formatos de comunicação em rede levaram a uma nova necessidade quanto à organização do trabalho e dos ambientes de negócios voltados para a obtenção de resultados cada vez mais efetivos (GODOY; FORTE, 2007).

De acordo com Nunes (2011) as universidades passaram a ter uma função estratégica nessa nova dinâmica, pois começaram a ter a responsabilidade de formar pessoas as quais vão tomar decisões que trazem conseqüências para a natureza, para os seres humanos e para o futuro de todos nós.

Aktouf (2005) afirma que os administradores precisam ser profissionais generalistas com um grande conhecimento de ecologia, história, antropologia, interculturalismo, lingüístico, e profissionais com formações muito restritas e especialistas em finanças, marketing, contabilidade ou gestão da produção ficaram a margem da dinâmica organizacional.

Neste contexto de mudanças socioeconômicas e tecnológicas e das novas demandas exigidas aos profissionais, foi regulamentada em 1995 a Nova Lei das Diretrizes e Bases da Educação (LDB), a qual abrange proposições de diretrizes para os cursos de graduação.

As Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional representaram um avanço à educação brasileira, pois passaram a regulamentar a educação Nacional nas suas diversas modalidades. Como proposto por essa Lei, para a União, fica a responsabilidade de determinar normas gerais em se tratando dos cursos de pós-graduação e de graduação, e as Universidades possuem o papel de estabelecer os

currículos dos cursos e programas, observando as diretrizes gerais determinadas pela União (LOMBARDI; NODARI, 2008).

Especialistas no ensino em Administração estabeleceram um conjunto de competências e habilidades que deveriam orientar a organização de projetos pedagógicos dos cursos de graduação. Estas competências e habilidades ficaram definidas pelo Conselho Nacional de Educação na Resolução nº 1, de 2 de Fevereiro de 2004 (GODOY; FORTE, 2007).

O presente estudo procura identificar a percepção do domínio e importância atribuída pelos alunos do primeiro semestre e de concluintes/egressos quanto às competências sugeridas pelo MEC para os cursos de administração e para seus futuros profissionais com base em um instrumento de coleta de dados elaborado por Godoy e Forte (2007).

Para isso, análises são feitas acerca da origem e o ensino do curso de administração no Brasil, definição de competência, formação baseada em competência.

1.1 Contextualização

Mudanças ocorridas nos contextos organizacionais sejam de origens sociais, econômicas e culturais por que passa a sociedade, faz com que no ambiente organizacional ocorra uma procura de soluções que lhes permitem melhorar continuamente seu desempenho (BRANDÃO; BORGES-ANDRADE, 2007).

Nunes e Pena (2011) afirmam que a discussão sobre a incorporação da noção de competência na educação, ganhou, grande relevância a partir da década de 1980.

Nunes e Pena (2011) abordam que não existe uma metodologia específica para o desenvolvimento de competências, e sim condições gerais acerca de como devem ser as estratégias metodológicas, permitindo ser encontrado na literatura sob a denominação de Formação por Competência ou Pedagogia das Competências. Estes autores afirmam que as análises dos critérios estabelecidos para o ensino das competências propõem que estratégias metodológicas costumeiramente utilizadas sejam revisadas.

Sabe-se também, que preocupações com o emprego encontram-se no centro do sistema educativo. E as organizações estão procurando se aproximar das instituições de ensino formando cooperações. Nesse contexto, o termo Pedagogia das Competências constitui-se uma abordagem que “busca promover a reorganização do vínculo entre educação [...] e sistema produtivo...” (ARAÚJO, 2001, p.15).

No Brasil as necessidades impostas pelo MEC de que as formulações dos cursos superiores devem ser orientadas segundo as diretrizes curriculares, gerou uma série de debates sobre o assunto. Foram promovidos diversos fóruns de discussões buscando, entre outras tarefas, determinar um conjunto de competências e habilidades que devem nortear a formulação de projetos pedagógicos dos cursos de graduação (GODOY; FORTE, 2007).

Ainda que seja esperado que o aluno que conclua o curso de graduação desenvolva uma série de competências e habilidades, alguns trabalhos demonstram que existem obstáculos ao alcance dessas metas. Verificando os debates a partir de 1995, especialmente no âmbito da ANGRAD, é possível verificar que as escolas apresentam dificuldades acerca da adoção e utilização de modelos de competência na organização e no desenvolvimento de seus projetos pedagógicos (GODOY; FORTE, 2007).

O currículo da graduação de Administração das Universidades tem sofrido em geral alterações, para adaptar-se às necessidades do mercado e assim atender às exigências dos profissionais egressos, no sentido de equipá-los para cumprir seu papel como profissionais. Portanto, verifica-se a necessidade de se identificar as competências desenvolvidas pelos alunos nos cursos de administração (KITAHARA; GOUVÊA; PETRONI; PLANTULLO, 2008).

1.2 Formulação do problema

Tendo em vista o exposto acima o problema de pesquisa deste estudo é: Qual o grau de domínio percebido e importância atribuída às competências na percepção dos alunos do primeiro semestre e de concluintes/egressos quanto às competências propostas pelo MEC para o curso de Administração de Empresas?

1.3 Objetivo Geral

O objetivo geral do trabalho é comparar o grau de domínio percebido e importância atribuída pelos alunos do primeiro semestre de administração e de concluintes/egressos quanto às competências propostas pelo MEC para o curso de administração.

1.4 Objetivos Específicos

O estudo visa identificar aspectos específicos do tema, conforme a seguir:

1. Identificar o grau de domínio percebido e importância atribuída pelos alunos do primeiro semestre de administração da Universidade de Brasília quanto às competências sugeridas por Godoy e Forte (2007) para os cursos de administração.
2. Identificar o grau de domínio percebido e importância atribuída pelos concluintes/egressos do curso de administração da Universidade de Brasília quanto às competências sugeridas por Godoy e Forte (2007) para o curso de administração.

1.5 Justificativa

Godoy e Forte (2007) afirmam que estudos empíricos no campo acerca das competências individuais adquiridas, durante o curso de graduação em administração de empresas, têm privilegiado a opinião de docentes e coordenadores, nem sempre se reportando aos estudantes.

Godoy (2009) afirma que é imprescindível que as universidades saibam como estão formando seus alunos.

Esta pesquisa propõe uma reflexão sobre o enfoque da formação baseada em competência para os cursos de administração, vista nos documentos do

Conselho Nacional de Educação e incorporada no projeto pedagógico do curso de administração da Universidade de Brasília.

Este trabalho tem foco nas questões relativas à formação dos administradores de empresas quanto ao grau de domínio percebido e importância atribuída às competências na percepção dos alunos do primeiro semestre e de concluintes/egressos com relação às competências propostas pelo MEC para o curso de Administração de Empresas.

Lacruz e Villela (2007) afirmam que mudanças micro e macro ocorridas no mundo do trabalho no Brasil influenciaram no perfil do administrador desejado pelas organizações e por toda a sociedade brasileira; haja vista as condições sociais, econômicas e tecnológicas.

O presente estudo se justifica mais uma vez por contribuir na melhoria do curso ao fornecer uma comparação entre a percepção dos alunos do primeiro semestre e de concluintes/egressos em relação ao grau de domínio percebido e importância atribuída às competências propostas pelo MEC.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Inicialmente foram revisados diversos periódicos de Administração presentes no banco de dados da Capes. E também, anais do ENANPAD no período de 2000 a 2011 sobre os temas: origem e ensino em administração, contexto organizacional, definição de competências e formação baseada em competências.

2.1 Origem e Ensino do Curso de Administração

A partir das análises de Nicolini (2003), constatou-se que os cursos de Administração se originaram das necessidades advindas do crescimento econômico experimentado pelo país a partir da Revolução de 1930.

“Se o ensino de Administração é resultante do desenvolvimento econômico do governo Getúlio Vargas, um grande incentivo dado à expansão desse ensino foi o surto industrializante no qual ingressou o país sob o comando de Juscelino Kubitschek, décadas mais tarde, que havia criado uma enorme demanda por profissionais que pudessem atuar nas organizações que se instalavam e progrediam, em um ambiente marcado por intensas mudanças econômicas que vinham ocorrendo”. (NICOLINI, 2003, p.6).

Nicolini (2003) trata também acerca da influência estrangeira por meio de um convênio firmado em 1959 entre o governo brasileiro e o norte-americano, a exemplo do Programa de Ensino de Administração Pública e de Empresas, beneficiando a Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP), Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP), a Universidade Federal da Bahia (UFBA) e a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); as quais enviaram bolsistas a University of Southern California e a Michigan State University, com a finalidade de formar um quadro docente em instituições de ensino no Brasil.

Nicolini (2003) afirma que o Brasil necessitava de profissionais capacitados para gerir organizações industriais que se instalavam em virtude do capitalismo industrial tardio. O autor coloca que o ensino de Administração é resultante do desenvolvimento econômico do governo de Getúlio Vargas, e um grande incentivo dado à expansão do ensino foi o surto industrializante sob a direção de Juscelino Kubitschek, que criou uma enorme demanda por profissionais que se instalavam no

ambiente de mudanças econômicas e sociais que vinham ocorrendo, sendo necessária a profissionalização dos quadros das empresas brasileiras.

Em 1944, foi criada a Fundação Getúlio Vargas (FGV), que em 1952 criou a Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP), na cidade do Rio de Janeiro, e em 1954, na cidade de São Paulo, foi criada a Escola de Administração de Empresas (EAESP), atendendo às expectativas das organizações ali instaladas.

Kitahara e Gouvêa (2008) afirmam que a regulamentação da profissão de administrador ocorreu por meio da Lei número 4.769, em 09 de setembro de 1965.

Nicolini (2003) discorre que é importante notar que a criação dos cursos de administração deu-se no interior das instituições universitárias. A regulamentação do ensino e posteriormente o “milagre econômico” aumentaram a demanda por profissionais bacharéis em Administração. Assim, de acordo com o Ministério da Educação e do Desporto, eram 31 cursos em 1967, que evoluíram para 177 cursos em 1973. Posteriormente, nos anos 1980 eram 245 cursos. Em 1990 evoluiu-se para 330 cursos, e, segundo o censo do MEC, em 2008 já eram 819 escolas de Administração.

Nicolini (2003) ressalta ainda as inúmeras mudanças vividas por toda a sociedade. Algumas dessas mudanças – como o choque do petróleo, a revolução microeletrônica, o surgimento acelerado de novas tecnologias e a globalização econômica – acabaram por modificar o mundo das organizações.

Este autor afirma que a rapidez dessas alterações não assustou, porém, os educadores em Administração. Uma das discussões de reformas curriculares nos cursos de administração ocorreu durante a Semana Nacional sobre Reformulação Curricular dos Cursos de Administração, na Universidade Federal do Rio de Janeiro, de 28 a 31 de outubro de 1991. Nesse encontro, foram reunidas 170 coordenações de cursos de Administração de todo o país, apresentando uma proposta formal de currículo a ser submetido à aprovação do Conselho Federal de Educação.

Em 1997, iniciaram os debates com a comunidade acadêmica para a elaboração das diretrizes curriculares para os cursos de graduação. Foi criado, então, as diretrizes curriculares dos cursos de graduação, ou seja, um documento com orientações para que as Instituições de Ensino Superior (IESs) se baseiem ao elaborar os cursos que oferecem. E em 2 de fevereiro de 2004, o Conselho Nacional de Educação especifica as competências e habilidades para os cursos de graduação em Administração (LOMBARDI;NODARI,2008).

2.2 Definições de Competências

“No final da Idade Média, a expressão competência era usada principalmente na linguagem jurídica”. Essa acaba sendo colocada como a faculdade dada a uma pessoa ou a uma instituição, para apreciar e julgar certas questões. Posteriormente, a expressão passa a se relacionar a um reconhecimento social acerca da capacidade de um indivíduo de se pronunciar-se acerca de determinados assuntos em um ambiente social, e em um momento posterior à expressão passa a designar a pessoa capaz de realizar determinado trabalho (ISAMBERT-JAMATI, 1997; BRANDÃO; GUIMARÃES, 2002 apud BRANDÃO; BORGES-ANDRADE, 2007, p. 35).

Brandão e Andrade (2007) colocam que com o surgir da chamada Revolução Industrial e o advento do taylorismo-fordismo, a expressão é incorporada à linguagem organizacional, designando o indivíduo capaz de desempenhar eficientemente determinado papel.

O termo competência começa a ser interpretado de diferentes maneiras, sendo possível perceber a existência de duas grandes correntes teóricas, conforme sugere Dutra (2004). A primeira, desenvolvida por autores norte-americanos (BOYATZIS, 1982; MCCLELLAND, 1973, por exemplo), sugerem competências como um conjunto de qualificações ou as características de um indivíduo. A segunda vertente, representada por autores franceses (LE BOTERF, 1999; ZARIFIAN, 1999, por exemplo) relaciona competência não a um conjunto de atributos, mas sim às suas realizações em um contexto específico.

Godoy e Forte (2007) discorrem que tomando como referência os princípios utilizados na corrente francesa é importante reconhecer, que estudos que descrevem a opinião dos profissionais – formados ou em processo de formação – sobre as competências desenvolvidas estão verificando as percepções que os indivíduos têm sobre elas, e não permite inferências sobre o exercício das mesmas em situações reais de trabalho.

Pena e Nunes (2011) abordam que na temática do trabalho, o tema vem sendo estudado no plano organizacional, sob a ótica de gestão estratégica (BECKER; DUTRA; RUAS, 2008; FLEURY; FLEURY, 2004; JAVIDAN, 1998; LEI; HITT; BETTIS, 2001; PHAHALAD; HAMEL, 1995) e em nível individual, a qual aborda a gestão de pessoas (BOYATIZIS, 1982, DUTRA, 2008; LE BOTERF, 2003; ZARIFIAN, 2001).

No Brasil, Fleury e Fleury (2001, p. 21) discorrem acerca de competência como: "... um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agregam valor econômico à organização e valor social ao indivíduo".

Brandão e Guimarães (2001) colocam a gestão de competências como uma alternativa voltada a oferecer mecanismos eficientes às organizações frente ao mercado atual e futuro.

Ruas (2006) coloca que a noção do conceito de competência é resultado de um contexto, no qual se destacam a aceleração da concorrência, a lógica da atividade de serviços, o trabalho intermitente e informal, a baixa previsibilidade dos negócios e atividades, e, finalmente é destacado a crise nas associações sindicais de trabalhadores.

O autor considera como sendo de extrema relevância no desenvolvimento da noção de competência a crescente instabilidade da atividade econômica, a baixa previsibilidade da relação das empresas com seus mercados e clientes, e a intensificação da estratégia de customização. Esses elementos acabam por modificar a organização do trabalho.

Segundo Dutra, Hipólito e Silva (2000) o conceito de competência não é apenas como um conjunto de qualificações que o indivíduo detém. Para estes autores, é necessário colocar em ação o que se sabe, ou seja, mobilizar as qualificações adquiridas em um contexto específico gerando por sua vez, resultados e desempenhos favoráveis a uma determinada organização.

A gestão por competência estabelece a necessidade de se orientar esforços para planejar, captar, desenvolver e avaliar, nos diversos níveis da organização – individual, grupal e organizacional - as competências tidas como fundamentais para o alcance dos objetivos e metas traçadas (BRANDÃO; GUIMARAES, 2001).

Phahalad e Hamel (1990) voltaram-se para o nível organizacional, referindo-se à competência como um conjunto de recursos sejam eles conhecimentos,

habilidades, tecnologias, sistemas físicos e gerenciais inerentes a uma organização. Por sua vez, competências organizacionais são aquelas que conferem vantagem competitiva, gerando valor distintivo percebido pelos clientes e são difíceis de serem imitadas pela concorrência.

Brandão e Guimarães (2006) discorrem acerca de um modelo de gestão por competência, objetivando o desenvolvimento de competências da organização. De acordo com os autores esse processo consiste em estabelecer os objetivos e metas organizacionais os quais estão atrelados à estratégia da organização, e depois, mapear e identificar às competências necessárias para o alcance das metas organizacionais estabelecendo as lacunas existentes entre os recursos disponíveis e aquelas necessários para o alcance do êxito organizacional.

Vieira e Luz (2001) afirmam que não existe um único conceito comum a todos os autores acerca da temática competência, sendo, portanto pesquisado por diversos autores. Ruas (2005) coloca que apesar da aparente simplicidade do tema competência, sua aplicação tem sido considerada complexa. Dois conceitos são apresentados pelo autor. O primeiro acerca da dimensão estratégia das organizações, como forma de vantagem competitiva. Portanto, é apresentado à corrente *Resource Based View* (PENROSE, 1959; WERN EFELT, 1984; RUMELT, 1984; BARNEY, 2001), a qual aborda que os recursos internos organizacionais são as principais fontes de competição. A segunda traz a noção de competência relacionada à gestão de pessoas, tais como seleção, desenvolvimento, avaliação e remuneração por competência, volta-se assim para uma análise no âmbito individual.

Brandão e Andrade (2007) afirmam que conhecimentos, habilidades e atitudes, são os três elementos constitutivos da competência, por sua vez são as verdadeiras causas do desempenho ou da expressão de competências no trabalho.

Na visão de Brandão e Bahry (2005) um processo importante na gestão por competência seria a etapa de mapeamento destas, pois delas se originam as ações de captação e desenvolvimento de competências, avaliação e retribuição.

O mapeamento de competências tem como objetivo identificar os *gaps* ou lacunas de competências, ou seja, envolve o detalhamento das competências identificadas como ideais para a concretização da estratégia corporativa e as competências internas existentes na organização (BRANDÃO; BAHRY, 2005).

A delimitação de uma competência, portanto, deve representar um desempenho esperado para o alcance dos objetivos organizacionais, descrevendo o que o profissional deve ser capaz de fazer. Esse comportamento deve ser estabelecido utilizando-se um verbo e um objetivo de ação. A este comportamento pode ser adicionado, uma condição na qual se espera que o desempenho ocorra. Podendo, ser incluído, ainda, um critério o qual indica um padrão de qualidade tido como satisfatório (BRANDÃO; BAHRY, 2005).

2.3 Formação baseada em competências

No centro de discussões a noção de competência, tem sido colocada como perspectiva pedagógica para a implementação da reforma educacional em diversos países, e o Brasil tem-se voltado também para mudanças no âmbito da pedagogia (NUNES; BARBOSA, 2006).

Propostas de mudanças educacionais, acompanhadas por tendências internacionais da educação para o século XXI, introduziram a idéia de competência como orientadora da organização curricular e dos projetos pedagógicos nos mais variados níveis educacionais no país (NUNES; BARBOSA, 2009).

Na mesma linha de pesquisa, Handfas (2001 apud NUNES; BARBOSA, 2006, p. 1) afirma que o atual cenário de reorganização produtiva impõe:

“a necessidade de superação de um modelo de formação [...] baseado na aquisição de habilidade necessárias ao desempenho das tarefas de cada posto de trabalho e aponta para outro, que traduza os requisitos necessários para a formação geral do trabalhador e sua maior capacidade de pensamento teórico-abstrato e lógico- matemático”.

O Ministério da Educação considera por sua vez que não basta ter apenas a capacitação dos estudantes para futuras habilitações em termos das especializações tradicionais. É necessário buscar uma formação em termos de capacitação:

“para aquisição e o desenvolvimento de novas competências, em função de novos saberes que se produzem e demandam um novo tipo de profissional, preparado para poder lidar com novas tecnologias e linguagens, capaz de responder a novos ritmos e processos (NUNES; BARBOSA, 2006)”.

Nunes e Pena (2011) afirmam que a noção de competência tem sido incorporada às propostas oficiais de educação. Para os autores este processo se

deu no Brasil na segunda metade da década de 1990, a partir da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBN nº 9394/96) que estabelece orientação para os diversos níveis da educação, por meio de parâmetros, diretrizes e referenciais curriculares.

Em se tratando do ensino superior em nível de graduação, as diretrizes curriculares estabeleceram o perfil do egresso e as habilidades e competências mínimas que os alunos devem possuir ao final do curso (NUNES; PENA, 2011).

Godoy e Antonello (2009) discorrem que embora haja uma orientação legal estabelecida pelas diretrizes curriculares para a organização curricular dos cursos de administração, ainda esses utilizam um grande número de disciplinas estabelecidas pela legislação anterior. E apenas parte das instituições possui alguma forma de avaliação quanto às competências de seus discentes.

Esses autores alertam ainda que tais mecanismos de avaliação das competências não se formam de processos sistemáticos e estão apoiados de *feedback* de docentes e discentes, nos resultados de trabalhos interdisciplinares e de final de curso desenvolvido pelos alunos, nos resultados do provão e em indicadores externos.

Quanto à organização curricular dos cursos de administração, Nicolini (2003, p. 48) aborda que nos primeiros períodos estão as disciplinas da formação básica e instrumental: Direito, Matemática, Economia, Contabilidade, Filosofia, Psicologia, Sociologia e Informática. Nessa etapa, são desenvolvidas as compreensões e as aplicações das ciências sociais que são os alicerces da Administração.

Nos períodos seguintes, são oferecidas as disciplinas de formação profissional que possibilitaram o administrador operar dentro de sua área: Teorias da Administração, Administração Mercadológica, Administração de Recursos Humanos, Administração de Produção, Administração de Recursos Orçamentários e Financeiros, Administração de Recursos Materiais e Patrimoniais e Organização, Sistemas e Métodos. Nessa formação, são desenvolvidos os domínios técnicos e que compõe o campo do saber administrativo.

Depois, vêm as chamadas disciplinas eletivas e complementares: voltada para a formação, seja ela generalista ou especializada. Essa etapa procura promover o contato do estudante com disciplinas conexas à Administração ou realçar uma área do conhecimento já discutida durante o curso.

Nunes e Pena (2001) discorrem que no âmbito da educação, estudos na área de competência focam em diferentes aspectos, a exemplo da formação de currículos, o processo de ensinar e aprender, a avaliação e as competências docentes, privilegiando a educação profissional e perpassando por outros assuntos.

É colocado que muitas das vezes as escolas oferecem as noções fundamentais acerca de um determinado assunto, entretanto estes estão fora de um contexto. Permanecem “letras mortas”, assim como capitais imobilizados por não se saber como investir de maneira consciente (PERRENOUD, 1999).

Perrenoud (1999) afirma que é importante que o desenvolvimento de competências se dê a partir da escola, e o conhecimento deve ser aplicado em situações complexas. Assim, os conhecimentos acumulados durante esta fase não se tornam inúteis na vida cotidiana.

No campo da educação a preocupação com a formação profissional, que ocorre tanto no nível médio quanto no nível superior, ganhou grandes saltos com a adoção do conceito de competência como norteador de decisões curriculares (GODOY;FORTE, 2007).

Godoy e Forte (2007) desenvolveram pesquisas orientadas na formação dos administradores de empresas em nível superior, por meio dos cursos de graduação. Um dos estudos foi elaborado em 2007, a partir de uma pesquisa feita em universidade privada na cidade de São Paulo. O termo competência foi utilizado no trabalho em sua forma mais ampla, conforme adotada pelo Conselho Nacional de Educação.

Godoy e Forte (2007) estiveram centrados na opinião dos alunos acerca das competências que eles supõem ter adquirido (aprendido) durante o curso de graduação. A partir da análise fatorial foi identificado que para estes alunos as competências adquiridas estavam organizadas em quatro dimensões denominadas: competência social, competência solução de problemas, competência técnico-profissional e competência de comunicação.

Godoy e Forte (2007) agruparam as respostas em 3 classes de frequências, considerando que as mesmas se apresentaram em escalas de discordância/concordância quanto ao desenvolvimento de determinadas competências.

Godoy e Forte (2007) identificaram que segundo a perspectiva dos alunos, as competências aprendidas (adquiridas) durante o curso de graduação,

concentram-se nas chamadas “competências sociais” e “competências solução de problemas” (com mais de 60%) de concordância quanto ao desenvolvimento de competências.

Em relação às dimensões denominadas técnico-profissionais” e “competências de comunicação” a opinião dos alunos ainda é de concordância, mas com índices bem mais modestos (entre 50% e 25%) (GODOY;FORTE, 2007).

Godoy e Forte (2007) discorreram que os mais elevados índices de discordância (acima de 20%), estão relacionados ao aprendizado de tarefas e atividades de consultoria e a emissão de pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicas e operacionais que, fazem parte das diretrizes curriculares, entretanto não são priorizadas pela escola estudada. E ainda, muitos alunos pareceram ter uma opinião pouco precisa acerca do seu aprendizado, ao analisarem a categoria de respostas denominada “posicionamento incerto”, com índices que variam de 28% a 54%.

3 METODOLOGIA

No capítulo que se segue, será indicado o universo e a amostra utilizada, assim como as técnicas para a coleta e análise de dados detalhando a metodologia adotada para a pesquisa realizada com os alunos do primeiro semestre e concluintes/egressos da Universidade de Brasília.

3.1 Tipo e Descrição Geral da Pesquisa

A pesquisa científica pode ser descrita como sendo a “aplicação de procedimentos sistemáticos com o propósito de desenvolver, modificar e expandir conhecimentos que possam ser transmitidos e verificados por investigações independentes” (TRIPODI; FELLIN; MEYER, 1975, p.15).

Vergara (2000) aborda que a pesquisa poderá ser classificada em relação a sua natureza, quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto a sua natureza o presente estudo tem uma abordagem quantitativa quanto à comparação do grau de domínio percebido e importância atribuída pelos alunos do primeiro semestre e de concluintes/egressos quanto às competências propostas pelo MEC para o curso de Administração de Empresas.

Quanto aos fins é uma pesquisa descritiva. Vergara (2000) coloca que a pesquisa descritiva expõe características de determinada população. Podendo estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza.

Quanto aos meios foi desenvolvida uma pesquisa de campo e documental. De acordo com Vergara (2000) pesquisa de campo é uma investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. E documental, pois foi realizada uma investigação em documentos relativos ao curso administração da Universidade de Brasília, para isso foi verificado o Projeto Pedagógico do curso.

3.2 Caracterização do Departamento/Curso

A Universidade de Brasília foi inaugurada em 21 de abril de 1962. Em Agosto de 2012, possuía mais de 2 mil professores, 2.512 servidores e 30.777 estudantes de graduação e 6.650 de pós-graduação. Sendo constituída por 25 institutos e faculdades e 25 centros de pesquisas especializados (UnB, 2012).

A instituição oferece 113 cursos de graduação, sendo 29 noturnos e 14 a distância. Há ainda 115 cursos de pós-graduação *stricto sensu* e 62 especializações *lato sensu*. Os cursos estão divididos em quatro campus espalhados pelo Distrito Federal, Planaltina, Ceilândia e Gama (UnB, 2012).

O curso de Administração é vinculado ao Departamento de Administração, o qual, por sua vez está subordinado a FACE (Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade) juntamente com outros dois departamentos: Economia e Contabilidade. No mês de Agosto de 2012, o departamento contava com 58 professores do quadro, 13 professores substitutos e sete professores voluntários. O curso conta com 1.011 alunos, sendo 561 alunos no horário diurno e 450 no turno noturno. Sendo 35 estrangeiros e três indígenas. Caracteriza-se, assim, como um dos cursos com maior número de alunos da UnB e com características diversas (ADM, 2012).

3.3 População e Amostra

O universo abrangido no presente estudo foi dos alunos do primeiro semestre e de concluintes/egressos de administração da Universidade de Brasília. A população é composta por 120 alunos do primeiro semestre de administração, 58 concluintes matriculados na disciplina Elaboração de Trabalho de Curso e aproximadamente 400 egressos no período de 1º/2010 a 1º/2012.

A amostra obtida foi de 54 alunos matriculados na disciplina Introdução a Administração, turno matutino, que corresponde a 45,00% dessa população, 32 alunos concluintes matriculados na disciplina Elaboração de Trabalho de Curso, que corresponde a 55,17%, e 20 egressos que correspondem a 5,00% dessa população.

A avaliação das frequências de cada item dos fatores permitiu identificar que não existem diferenças significativas para os graus de domínio percebido e importância atribuída na percepção dos concluintes e egressos. Portanto, optou-se por juntar os grupos em uma mesma amostra e fazer a análise conjunta.

Foram aplicados questionários com o intuito de levantar dados com relação à percepção dos alunos quanto ao domínio e importância atribuída às competências propostas pelo MEC para os cursos de administração, a partir do instrumento desenvolvido por Godoy e Forte (2007).

A amostra se caracteriza como sendo por acessibilidade. Vergara (2000) discorre que este tipo de amostra não passa por qualquer procedimento estatístico e os elementos serão selecionados de acordo com a facilidade de acesso.

3.4 Caracterização do instrumento de pesquisa

Na coleta de dados foi utilizado o questionário desenvolvido por Godoy e Forte (2007), com adaptações em relação às escalas de análises. Godoy e Forte (2007) analisou as assertividades em relação ao grau de concordância e discordância quanto ao desenvolvimento de competências e habilidades na percepção de alunos. No presente estudo optou-se por identificar o grau de domínio percebido e importância atribuída às competências na percepção dos alunos do Primeiro Semestre e Concluintes/Egressos.

Godoy e Forte (2007) agruparam suas respostas em 3 (três) classes de frequências, considerando que as mesmas encontraram-se em escalas de discordância/concordância. As questões foram dispostas em ordem decrescente, possibilitando assim a visualização das assertividades em que existe maior sentimento de concordância.

No presente estudo o questionário estruturado está organizado em duas partes: a primeira com 23 itens que foram respondidos por meio de uma escala de 0 a 10, e na segunda parte solicita-se um conjunto de informações destinadas à caracterização dos sujeitos. Nos 23 itens os autores incorporaram as competências e habilidades sugeridas pelo MEC. O questionário foi submetido a um pré-teste que envolveu sua aplicação em três sujeitos, que buscaram verificar se os itens estavam apresentados de forma clara.

Os itens do questionário foram respondidos em Escala *Likert* de 11 pontos. Sendo que 0 = nenhum domínio e 10 = domínio total, e quanto à importância da competência para o trabalho do administrador, 0 = nenhuma importância e 10 = importância total. Quanto mais próximo de 10, maior é o domínio quanto à competência e mais importante é a competência para a atuação do administrador.

No desenvolvimento do questionário os autores calcularam inicialmente as consistências por meio do método *Alpha de Cronbach* para cada fator do questionário, de modo a estimar a confiabilidade dos mesmos, assim sendo, segundo Malhotra (2001), o valor estimado encontra-se entre 0 e 1, assim quanto mais próximo de 1 o valor encontrado, maior é a consistência.

A Tabela 1 apresenta as variáveis e a carga fatorial de cada competência vista no questionário de Godoy e Forte (2007).

Tabela 1: Variáveis e fatores.

Variáveis	Fatores/Cargas Fatoriais			
	1	2	3	4
6 Buscar o Aperfeiçoamento contínuo da qualidade dos trabalhos sob minha responsabilidade	0,49			
7 Agir buscando atender as demandas críticas, com senso de responsabilidade pelos direitos e deveres dos indivíduos	0,67			
8 Adaptar-se às novas situações e/ou pressões de trabalho removendo esforços de negociação para obtenção de resultados satisfatórios	0,53			
9 Considerar aspectos de responsabilidade	0,65			
10 Ter juízo próprio a respeito do mundo e dos negócios	0,69			
11 Respeitar o próximo	0,75			
12 Ter autocrítica	0,71			
23 Levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional	0,72			
17 Identificar e definir problemas, bem como desenvolver soluções		0,75		
18 Pensar estrategicamente em relação às oportunidades e resultados		0,78		
19 Elaborar e propor modificações nos processos de trabalho		0,73		
20 Transferir e aplicar conhecimentos técnicos para resolver problemas em situação de trabalho		0,57		
21 Tomar decisões a partir da identificação e análise dos vários aspectos envolvidos nas situações de trabalho		0,64		
22 Antecipar-se aos problemas ou oportunidades, contribuindo com idéias e soluções, sugerindo ações sem necessidade de que seja solicitado		0,44		
13 Buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável			0,50	

Tabela 1: Variáveis e fatores.

14 Realizar tarefas e atividades próprias de consultoria em gestão e administração			0,78	
15 Elaborar e implementar projetos em organizações			0,73	
16 Emitir pareceres e perícias administrativas gerencias, organizacionais, estratégicas e operacionais			0,69	
1 Manter um canal aberto de comunicação entre pares e superiores				0,61
2 Comunicar-se na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva				0,71
3 Raciocinar de forma lógica e analítica utilizando embasamento matemático				0,68
4 Raciocinar de forma lógica e analítica estabelecendo relações formais e causais entre fenômenos produtivos administrativos e de controle				0,59
5 Ter uma postura crítica e reflexiva diante dos diferentes contextos organizacionais em relação aos negócios, pessoas e resultados				0,47
% da Variância do Fator	39,19	7,39	5,44	4,13
% Total da Variância explicado pelos fatores	56,1			
Alpha de Cronbach	0,88	0,85	0,80	0,79

Fonte: Godoy e Forte (2007)

O instrumento em sua escala apresenta 23 itens subdivididos em quatro fatores. A Tabela 2 apresenta a configuração desses itens.

Tabela 2: Competências Adquiridas Durante os anos de Graduação pelos alunos de Administração

	Fatores	Itens
Fator 1	Competência Social	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 23
Fator 2	Competência de Soluções de Problemas	17, 18, 19, 20, 21, 22
Fator 3	Competência Técnico-Profissionais	13, 14, 15, 16
Fator 4	Competência de Comunicação	1, 2, 3, 4, 5

O fator Competência Social refere-se à capacidade de respeitar as pessoas com responsabilidade pelos direitos e deveres e de acordo com os valores éticos. Relaciona-se também com a capacidade de interação com as pessoas, levando em consideração os aspectos da responsabilidade social em concordância com as novas situações e/ou pressões de trabalho (GODOY;FORTE, 2007).

O fator Solução de Problemas refere-se à identificação de problemas e desenvolvimento de soluções, aplicando os conhecimentos técnicos, utilizando ferramentas e métodos adequados, objetivando a geração de resultados. Abrange também a capacidade de pensar estrategicamente e de tomar decisões acerca da melhor estratégia de implementação nas mudanças de processos de trabalho (GODOY;FORTE, 2007).

O fator Competência Técnico-Profissional está relacionado a capacidade de realizar tarefas e atividades de consultoria, visando o desenvolvimento de projetos e/ou produtos e a busca constante por soluções criativas e inovadoras (GODOY;FORTE, 2007).

O fator Competência de Comunicação refere-se a capacidade de manifestação de idéias de modo claro e objetivo, e de raciocínio lógico, analítico e crítico, mantendo um canal aberto de comunicação com pares e superiores (GODOY;FORTE, 2007).

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Para análise de dados optou-se pela utilização da estatística descritiva. Na literatura, a Estatística Descritiva é constituída pelo conjunto de métodos destinados

à organização e descrição dos dados por meio de indicadores sintéticos ou sumários (SILVESTRE, 2007).

A estatística descritiva está interessada na medida das características dos elementos de toda a população. Assim, as grandezas referentes à população são designadas por parâmetros. Com a finalidade de obter o valor preciso destes parâmetros com base nas observações feitas em todos os elementos da população (SILVESTRE, 2007).

Foi calculado a média e o desvio-padrão de cada um dos quatro fatores, também foi calculado as médias, desvios-padrões e frequências para cada competência do questionário, possibilitando determinar o grau de domínio percebido e importância atribuída pelos alunos do primeiro semestre, concluintes/egressos do curso de administração da Universidade de Brasília. E finalmente, foram comparadas os dados relativos aos ingressantes e concluinte/egressos, verificando se existem diferenças significativas entre as medianas dos dois grupos, assim, optou-se por utilizar o teste de Kruska-Wallis, pois os dados não apresentaram uma distribuição normal.

A pesquisa realizada com os alunos do primeiro semestre e concluintes/egressos foi aplicada de duas formas: presencial, em sala de aula, para os ingressantes e concluintes, quanto por meio de um link disponibilizado na Web que foi disponibilizado para toda a amostra. Os questionários para a coleta de dados foram aplicados no mês de junho de 2012.

Em relação ao processamento dos dados, foi utilizado o pacote estatístico SPSS – *Statistical Package for Social Sciences*.

4 Resultados e Discussão

No presente capítulo será apresentada a análise dos documentos levantados na pesquisa documental. Foi verificado o projeto pedagógico, que reporta aos objetivos do curso e suas orientações metodológicas. Em seguida, será feita a caracterização da amostra coletada e posteriormente são analisados as questões que compõem a primeira e a segunda parte do questionário, com cálculo das médias, desvios-padrões e frequências das competências e dos fatores para toda a amostra. E, finalmente, a análise do teste de Kruskal-Wallis.

4.1 Pesquisa Documental

O documento analisado a partir da pesquisa documental é o projeto pedagógico do curso de bacharéis em administração obtido por meio da plataforma Moodle e disponibilizado também pelo departamento de administração da Universidade de Brasília.

Em 1962, a Administração começou a ser objeto de estudo na Universidade de Brasília (UnB). Havia três troncos básicos de estudos, a saber: I – Direito – Economia; II- Letras Brasileiras e III – Arquitetura e Urbanismo (ADM, 2012).

O reconhecimento do curso de Administração na UnB ocorreu em 26.06.69. No entanto, somente em 1971, é estabelecido o currículo pleno do curso de Administração (ADM, 2012).

As disciplinas estão organizadas em obrigatórias, optativas e de módulo livre, como previsto no regulamento da UnB. A carga horária está distribuída da seguinte forma: 1.650 horas (110 créditos) em disciplinas obrigatórias e 1350 horas (90 créditos) distribuídos em disciplinas optativas, conteúdos de formação complementar e disciplinas de módulo livre, que podem ser eleitas pelos alunos, de modo a manter a flexibilidade do currículo (APRENDER/UNB, 2012).

O curso está estruturado com disciplinas com conteúdos de formação básica e formação profissional; estudos quantitativos e suas tecnologias; e formação complementar (APRENDER/UNB,2012).

Algumas disciplinas tem natureza transversal e as disciplinas de formação profissional estão organizadas em eixos temáticos. Esses eixos devem abordar os principais conteúdos que contribuem para a formação do administrador e devem nortear as pesquisas e ações de extensão. A partir de discussão com representantes do corpo discente, docente e coordenadores, foram propostos os seguintes eixos temáticos (APRENDER/UNB, 2012):

1. Administração Pública e Gestão Social
2. Estratégia e Inovação
3. Finanças
4. Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas
5. Marketing
6. Produção, Logística e Gestão da Informação.

Cada eixo temático é composto por pelo menos uma disciplina obrigatória e várias disciplinas optativas, entre as quais uma disciplina intitulada de Tópicos Contemporâneos (APRENDER/UNB, 2012).

Dentre as disciplinas ditas com sendo de formação básica estão: Introdução à Economia, Introdução à Ciência Política, Introdução à Contabilidade, Psicologia Aplicada à Administração, Instituições de Direito Público e Privado, Sociologia Aplicada à Administração, Microeconomia Aplicada, Macroeconomia, Análise de Decisões I, Metodologia Científica Aplicada e Projeto de Pesquisa em Administração.

Entre as disciplinas que corroboram para a formação profissional do administrador estão: Introdução à Administração, Teoria e Análise das Organizações, Estratégia Empresarial, Fundamentos da Administração Pública, Organização, Métodos e Sistemas, Gestão de Pessoas em Organizações, Administração de Sistema da Informação, Administração de Marketing, Administração da produção, Logística Empresarial, Finanças I.

O projeto pedagógico apresenta a organização curricular dos cursos em bacharelado em administração, na modalidade presencial, ofertados no turno diurno (60) vagas e turno noturno (60) vagas.

O atual Projeto Pedagógico teve início em setembro de 2008 com o processo de reforma curricular do curso de graduação em Administração, envolvendo a participação de professores e alunos. E este, culminou na delimitação do objetivo do curso que visa à formação de profissionais de nível superior com

competências sólidas no campo de atuação da administração, com senso e ética, consciente do impacto de suas ações sobre a sociedade e o ambiente (APRENDER/UNB, 2012).

Dentre os objetivos específicos do projeto pedagógico estão: “propiciar uma visão ampla e histórica da administração, promover forte integração entre a teoria e a prática no campo da administração e promover o preparo para a realização de diagnósticos organizacionais e a tomada de decisões” (APRENDER/UNB, 2012, p.3).

As características desejadas para o bacharel em Administração desta instituição culminaram no seguinte perfil: “profissional capaz de produzir e aplicar conhecimentos relativos aos diversos campos de atuação da Administração, preconizando a excelência organizacional e o bem-estar das pessoas, com ética e responsabilidade, adaptando-se aos contextos de forma inovadora, e consciente do impacto de suas ações sobre a sociedade e o ambiente” (APRENDER/UNB, 2012, p.4).

Para isto, o Projeto Pedagógico do curso visa contemplar a formação de profissionais de nível superior com competências para produzir e aplicar conhecimentos relativos aos diversos campos de atuação da Administração e propiciar o desenvolvimento das competências e habilidades previstas no Art. 4º da Resolução n.1, de 2 de fevereiro de 2004, que institui as Diretrizes Nacionais do Curso de Administração (APRENDER/UNB, 2012, p.2):

I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre

fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;

VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações;

VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

O curso de Administração da Universidade de Brasília segue a Resolução nº 02 de 18.09.2007 (BRASIL, 2007), do Conselho Nacional de Educação, tendo uma carga horária de 3.000 horas, tendo limite mínimo de permanência de oito semestres e o máximo de 16 semestres.

4.2 Caracterização da amostra de alunos do Primeiro Semestre

A Tabela 3 mostra as frequências, percentual, média e o desvio padrão quanto à faixa etária para os alunos do primeiro semestre.

Tabela 3: Frequência da variável idade.

Idade		
Idade	Frequência	Percentual
17	18	33,30%
18	27	50,00%
19	6	11,10%
20	2	3,70%
21	1	1,90%
Total	54	100,00%

Média de Idade	17,91
Desvio-Padrão	0,875

Por meio da análise da Tabela 3, verificou-se que o maior percentual de jovens se encontra na faixa de 17 a 18 anos de idade, totalizando 83,3% da amostra dos alunos do primeiro semestre no turno matutino.

Identificou-se do total da amostra, a média de 17,91 anos de idade, e desvio padrão de 0,875.

Com relação ao sexo dos alunos do primeiro semestre, observou-se que do total dessa amostra, 30 (55,6%) são do sexo feminino e 24 (44,4%) são do sexo masculino.

A Tabela 4 apresenta a frequência “motivo pelo qual os alunos do primeiro semestre escolheram o curso”.

Tabela 4: Frequência da variável Motivo pelo qual escolheu o curso.

Motivo pelo qual escolheu o curso	
	Primeiro Semestre
Relação com o trabalho atual	2,94%
Aptidão Pessoal	51,48%
Prestígio Social/ Econômico	7,35%

Tabela 4: Frequência da variável Motivo pelo qual escolheu o curso.

Oportunidade no mercado de trabalho	32,35%
Baixa Concorrência	2,94%
Outros	2,94%

Em si tratando do motivo pelo qual escolheu o curso verificou-se que 51,48% dos alunos escolheram o curso devido a aptidão pessoal, 32,35% em razão de oportunidade no mercado de trabalho, 7,35% em virtude do prestígio social, as demais alternativas obtiveram 2,94% de preferência.

A maioria dos ingressantes, ou seja, 98,1% cursaram o ensino médio na iniciativa privada e 1,90% cursaram no ensino público.

Em relação à frequência e percentual do dado demográfico “fez cursinho preparatório” verificou-se que 30 alunos, ou seja, 55,6% dos ingressantes fizeram cursinho preparatório. E 24 alunos, ou 44,4% dessa população não fez cursinho.

A Tabela 5 representa a frequência e o percentual do dado demográfico “Exerce atividade remunerada”.

Tabela 5: Frequência e Percentual do dado demográfico “Exerce atividade remunerada”.

Exerce atividade remunerada		
	Frequência	Percentual
Não exerce	51	94,40%
Parcial (até 30 h/s)	2	3,70%
Integral (31h ou mais)	0	0%
Trabalho Eventual	1	1,85%
Total	54	100%

Do total dessa população identificou-se que 51, ou seja, 94,4% dos alunos não exercem atividade remunerada, 2 ingressantes exercem atividade parcial até 30 horas e apenas 1 exerce trabalho eventual.

Todos os alunos que exercem atividade remunerada consideram que suas atividades têm relação com o curso de administração.

4.2.1 Caracterização da amostra de Concluintes/Egressos

Foi obtida a média de 23,12 anos de idade para essa amostra, e desvio padrão de 1,66.

A população pesquisada apresentou um IRA (índice de rendimento acadêmico) médio de 3,88, e desvio-padrão 0,83.

Foi constatado que 47 alunos, ou seja, 90,4% concluíram o ensino médio na iniciativa privada e 5 alunos, ou seja, 9,6% dos concluintes concluíram o ensino médio por meio do ensino público.

Foi identificado que 28 (53,8%) dos participantes fizeram cursinho preparatório para entrar na Universidade. E 24 (46,2%) dos concluintes não fizeram cursinho para entrar na Universidade.

A Tabela 6 representa a frequência e o percentual do dado demográfico “Exerce atividade remunerada”.

Tabela 6: Frequência e Percentual do dado demográfico “Exerce atividade remunerada”.

Exerce atividade remunerada		
	Frequência	Percentual
Não exerce	9	17,3%
Parcial (até 30 h/s)	23	44,2%

Integral (31h ou mais)	18	34,6%
Trabalho Eventual	2	3,8%
Total	52	100,0%

Quanto ao exercício de atividade remunerada, identificou-se que 17,3% dos concluintes/egressos, não exercem atividade remunerada, 44,2% exercem atividade parcial (até 30 horas), 34,6% exercem atividade integral (31 horas ou mais) e 3,8% exercem trabalho eventual.

Foi identificado que 34 (79,07%) dos participantes afirmaram que a atividade remunerada que exercem tem relação com o curso de administração. E 9 (20,93%) dos concluintes consideram que a atividade remunerada não tem relação com o curso de administração.

A Tabela 7 apresenta a frequência e o percentual quanto ao semestre de ingresso na UnB dos concluintes.

Tabela 7: Frequência e Percentual do dado demográfico “Semestre de ingresso na UnB de concluintes”.

Semestre de ingresso na UnB dos concluintes/egressos		
	Frequência	Percentual
1/2006	3	5,76%
2º/2006	5	9,61%
1º/2007	3	5,76%
2º/2007	10	19,23%
1º/2008	13	25,00%
2º/2008	18	34,61%
Total	52	100%

A Tabela 7 corresponde a frequência e a percentagem quanto ao semestre de ingresso na UnB dos concluintes. Foi identificado que da amostra 3 (5,76%) entraram no 1º/2006, 5 (9,61%) entraram no 2º/2006, 3 (5,76%) entraram no 1º/2007, 10 (19,23%) entraram no 2º/2007, 13 (25%) entraram no 1º/2008 e 18 (34,61%) ingressaram no 2º/2008..

A Tabela 8 corresponde à frequência das escolhas feitas pelos concluintes quanto aos “motivos pelo qual os alunos escolheram o curso”. Foi identificado que os concluintes optaram por mais de uma alternativa. A opção “aptidão pessoal” apresentou maior frequência, 26 pessoas escolheram a alternativa, seguido de

“oportunidade no mercado de trabalho” com 25 escolhas, prestígio social/econômico com 5, “outros motivos” com 4, e “baixa concorrência no vestibular” e “relação com o trabalho atual” obtiveram 3 de frequência.

Tabela 8: Frequência do dado demográfico “Motivo pelo qual os concluintes escolheram o curso”.

Motivo pelo qual escolheu o curso	Frequência
Relação com o trabalho atual	3
Aptidão Pessoal	26
Prestígio Social/ Econômico	5
Oportunidade no mercado de trabalho	25
Baixa Concorrência	3
Outros	4

4.3 Comparação das competências entre alunos do Primeiro Semestre, Concluintes/Egressos.

A avaliação das frequências de cada item dos fatores permite identificar as competências que apresentaram maior grau domínio total percebido e maior grau de importância atribuída por toda a amostra, ou seja, alunos do primeiro semestre e concluintes/egressos. A avaliação do desvio padrão permite identificar a dispersão estatística quanto à média.

Por meio da identificação do grau de frequência quanto ao domínio total e máxima importância permite-se verificar as competências que apresentaram maior grau de percepção quanto ao desenvolvimento e importância de competências para toda a população.

Também são descritas as médias e os desvios padrão dos itens referentes ao Domínio percebido e Importância atribuída as Competências na percepção dos alunos dos primeiro semestre, concluintes e egressos do Curso de Administração da Universidade de Brasília como ilustra a Tabela 09.

Tabela 09 Fator 1 - Competência Social

		Domínio														Importância													
População	Competências e Habilidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Média	D.P.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Média	D.P.		
	6. Buscar o aperfeiçoamento contínuo da qualidade dos trabalhos sob minha responsabilidade.	1	1	1	1	1	1	11	8	12	10	7	7,28	2,21	0	0	0	0	0	1	0	2	7	13	31	9,3	1,03		
	7. Agir buscando atender às demandas críticas, com senso de responsabilidade pelos direitos e deveres dos indivíduos.	2	0	1	2	0	4	8	13	6	10	8	7,13	2,36	0	0	0	0	1	1	1	6	10	11	24	8,81	1,41		
	8. Adaptar-se às novas situações e/ou pressões de trabalho, promovendo esforços de negociação para obtenção de resultados satisfatórios.	2	0	1	2	0	0	9	11	17	6	6	7,2	2,2	0	0	0	0	0	1	1	1	4	9	38	9,46	1,05		
	9. Considerar aspectos de responsabilidade social na tomada de decisão	1	0	1	2	0	5	5	12	12	12	4	7,24	2,05	0	0	0	0	2	0	2	6	9	15	20	8,69	1,47		
	10. Ter um juízo próprio a respeito do mundo e dos negócios	1	2	0	1	4	5	8	8	11	6	8	6,89	2,4	0	0	0	0	0	1	2	9	15	8	19	8,56	1,32		
	11. Respeitar o próximo.	0	0	0	1	0	0	5	4	7	7	30	8,89	1,58	0	0	0	0	0	1	0	2	4	7	40	9,52	1		
	12. Ter autocrítica.	0	0	0	2	2	3	4	4	13	11	15	8,04	1,94	0	0	0	0	0	1	0	2	4	7	30	8,96	1,19		
	23. Levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional.	0	0	1	3	0	1	3	2	11	9	24	8,46	2,07	0	0	1	3	0	1	3	2	11	9	24	9,3	1,23		
	Média e Desvio Padrão do Fator 1- Competência Social												7,64	2,1												9,07	1,21		
Concluintes/Egressos	6. Buscar o aperfeiçoamento contínuo da qualidade dos trabalhos sob minha responsabilidade.	0	0	0	0	0	2	7	12	13	11	7	7,87	1,37	0	0	0	0	0	0	2	3	2	19	26	9,23	1,04		
	7. Agir buscando atender às demandas críticas, com senso de responsabilidade pelos direitos e deveres dos indivíduos.	0	0	0	0	1	1	5	11	14	14	6	7,96	1,35	0	0	0	0	1	1	5	11	14	14	6	8,87	1,12		
	8. Adaptar-se às novas situações e/ou pressões de trabalho, promovendo esforços de negociação para obtenção de resultados satisfatórios.	0	1	1	1	2	4	6	12	15	9	1	7,02	1,86	0	0	0	0	0	0	3	2	7	15	25	8,85	1,14		
	9. Considerar aspectos de responsabilidade social na tomada de decisão	0	0	0	0	0	0	3	2	7	15	25	7,29	2,08	0	0	0	0	1	3	3	4	7	8	26	8,71	1,68		
	10. Ter um juízo próprio a respeito do mundo e dos negócios	0	1	0	1	4	3	4	7	10	16	6	7,54	2,06	0	0	0	0	0	0	2	6	9	15	20	8,87	1,17		
	11. Respeitar o próximo.	0	0	0	0	0	0	1	2	9	9	31	9,29	1,01	0	0	0	0	0	1	1	1	1	5	43	9,81	0,56		
	12. Ter autocrítica.	0	0	0	0	1	1	6	6	11	14	13	8,29	1,51	0	0	0	1	0	1	1	1	8	12	28	9,1	1,4		
	23. Levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional.	0	0	0	0	0	0	2	3	8	10	29	9,17	1,13	0	0	0	0	0	0	0	1	3	6	42	9,71	0,66		
	Média e Desvio Padrão do Fator 1- Competência Social												8,05	1,54												9,14	1,09		

Constata-se com a análise da Tabela 09 as competências que apresentaram maiores freqüências do domínio total na percepção dos alunos do primeiro semestre estão relacionadas a: “Respeitar o próximo”, com uma freqüência de 30 (trinta) respondendo que apresentam domínio total. Em seguida, como a segunda de maior domínio, tem a competência “Levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional”, com uma freqüência de 24 (vinte e quatro) respondendo que possuem domínio total. Além das já descritas (respeitar o próximo e levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional), com a exceção de “Ter autocrítica” que obteve 15 respostas para domínio total, todas as outras se encontram com freqüência menor do que 10 (dez) para o domínio total da competência.

Vale observar quanto ao desvio padrão da competência de maior domínio, qual seja, a Respeitar o próximo, apresentou-se com o valor de 1,58, demonstrando uma considerável dispersão nas respostas dos alunos do primeiro semestre. A competência “Levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional”, que foi a segunda de maior domínio total, encontrou-se em um desvio padrão de 2,07, também não demonstrando total homogeneidade nas respostas.

Apresentando as maiores freqüências para nenhum domínio, denotando que foram eleitas as de menores domínios na percepção dos ingressantes entre as competências apresentadas no Fator 1 – Competência Social estão: “agir buscando atender às demandas críticas, com senso de responsabilidade pelos direitos e deveres dos indivíduos” e “adaptar-se às novas situações e/ou pressões de trabalho, promovendo esforços de negociação para obtenção de resultados satisfatórios”. Estas obtiveram os maiores números de respostas classificadas como 0 (zero), ou seja, nenhum domínio, com 2 (dois) de freqüência para cada um dos itens.

As competências que tiveram as menores médias foram “ter um juízo próprio a respeito do mundo e dos negócios” com média de 6,89 e “agir buscando atender às demandas críticas, com senso de responsabilidade pelos direitos e deveres dos indivíduos” que apresentou 7,13.

Quanto aos graus de importância na percepção dos alunos do primeiro semestre, a maior freqüência no ponto 10 (dez), ou seja, importância total da competência foi a de “respeitar o próximo”, com 40 (quarenta). Em segundo lugar de freqüência de importância total da competência está “adaptar-se às novas situações e/ou pressões de trabalho, promovendo esforços de negociação para obtenção de

resultados satisfatórios”, com 38 (trinta e oito). Logo abaixo vem “ter autocrítica”, com a frequência de importância total (30).

Na tabulação de dados referentes aos graus de importância e de domínio percebidos pelos alunos do primeiro semestre, nota-se que a competência eleita como principal, ou seja, considerada a mais importante para a atuação do administrador está “respeitar o próximo”, obteve também o maior grau de domínio. Nela, 30 (trinta) responderam que se trata de uma competência de domínio total, inferindo-se que se trata de uma capacidade já desenvolvida, na percepção dos alunos do primeiro semestre e 40 (quarenta) responderam que essa competência se trata de importância total ou extrema importância para a atuação do administrador.

A frequência de importância total que se apresentou em menor número foi referente à “buscar o aperfeiçoamento contínuo da qualidade dos trabalhos sob minha responsabilidade” que obteve 7 (sete) respostas máximas.

A competência de maior domínio na percepção dos concluintes/egressos foi “respeitar o próximo”, com uma frequência de 31 respondendo que é uma competência de domínio total. Em seguida, como a segunda de maior domínio total, tem-se “levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional”, com uma frequência de 29 (vinte e nove). Além das já descritas (respeitar o próximo e levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional) apenas “considerar aspectos de responsabilidade social na tomada de decisão” teve respostas acima de 20 para a nota 10 (domínio total). As demais competências obtiveram respostas inferiores a 13 (treze) para domínio total.

A competência que obteve a maior média na percepção dos concluintes/egressos para o grau domínio foi “respeitar o próximo” que obteve 9,29, seguido do item “levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional com média igual a 9,17. Todas as demais competências foram consideradas de elevada importância para a atuação do administrador, pois se situaram no intervalo de 7,02 a 8,29. Os desvios padrões estão no intervalo de 1,01 a 2,08, ou seja, não houve total concordância quanto ao domínio dessas competências.

A competência que obteve a menor frequência em grau de domínio total para os concluintes/egressos foi “adaptar-se às novas situações e/ou pressões de trabalho, promovendo esforços de negociação para obtenção de resultados satisfatórios”. Esta obteve, 1 (um) única frequência para domínio total. Vale observar

que esta competência também apresentou a menor médias entre as competências do Fator 1 – Competência Social, obtendo um valor de 7,02.

A competência mais importante para a atuação do administrador na percepção dos concluintes/egressos é “respeitar o próximo”, com uma frequência de 43 (quarenta e três). Em seguida, como a segunda mais importante, tem-se “levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional”, com uma frequência de 42 (quarenta e dois) respondendo que é uma competência de importância total.

A competência para qual foi atribuída menor importância na percepção dos concluintes/egressos foi “agir buscando atender às demandas críticas, com senso de responsabilidade pelos direitos e deveres dos indivíduos que obteve 6 (seis) de frequência para importância total.

Vale observar quanto ao desvio-padrão da competência considerada mais importante, qual seja, a de “respeitar o próximo” apresentou-se com o valor de 0,56, demonstrando homogeneidade nas respostas dos pesquisados. Salientando-se que foi o menor índice encontrado na categoria importância, referente ao desvio-padrão. A competência em “levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional”, encontrou-se em um desvio padrão de 0,66, também demonstrando homogeneidade nas respostas.

A competência que apresentou a menor média para importância na percepção dos concluintes e egressos foi “considerar aspectos de responsabilidade social na tomada de decisão” que apresentou 8,71 de média.

Godoy e Forte (2007) identificaram que a competência “ter um juízo próprio a respeito do mundo e dos negócios” foi o item que apresentou maior frequência para grande concordância quanto ao desenvolvimento da competência no curso. O estudo não se reportou para a análise de importância de competências.

Na Tabela 11 permite-se verificar o grau de frequência, média e desvio-padrão para cada competência abrangida pelo Fator 2 – Competência Solução de Problemas.

Tabela 10: Fator 2 - Competência Solução de Problemas

População	Competências e Habilidades	Domínio												Importância													
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Média	D.P.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Média	D.P.
Ingressantes	17. Identificar e definir problemas bem como desenvolver soluções.	1	1	0	2	5	4	13	5	13	6	4	6,63	2,20	0	0	0	0	0	0	0	0	8	11	35	9,50	0,75
	18. Pensar Estrategicamente em relação às oportunidade e resultados.	1	1	3	1	1	4	5	12	16	6	4	6,85	2,30	0	0	0	0	0	0	0	3	2	16	33	9,46	0,82
	19. Elaborar e propor modificações nos processos de trabalho	7	3	3	3	7	6	7	8	5	4	1	5,81	2,66	0	0	0	3	2	0	2	6	13	14	14	8,43	1,62
	20. Aferir e aplicar conhecimentos técnicos para resolver problemas em situações de trabalho	2	4	0	3	7	11	2	12	7	4	4	5,89	2,60	0	0	2	0	2	0	2	2	15	13	19	8,57	1,68
	21. Tomar decisões a partir da identificação e análise dos vários aspectos envolvidos nas situações de trabalho.	2	2	2	3	1	3	8	16	9	4	4	6,33	2,51	0	0	0	0	0	0	1	1	11	18	23	9,13	0,93
	22. Antecipar-me aos problemas ou oportunidades, contribuindo com idéias e soluções, sugerindo ações sem necessidade de que seja solicitado.	2	2	2	4	3	4	10	9	11	2	5	6,09	2,59	0	0	0	0	0	1	0	5	11	14	23	8,96	1,14
	Média e Desvio Padrão do Fator 2 - Competência Solução de Problemas												6,26	2,47												9,00	1,15
Concluintes/ Egressos	17. Identificar e definir problemas bem como desenvolver soluções.	0	1	2	0	2	4	3	13	17	7	3	7,13	1,95	0	0	0	0	0	0	1	0	8	17	26	9,29	0,87
	18. Pensar Estrategicamente em relação às oportunidade e resultados.	0	0	0	2	4	4	9	13	14	4	2	6,83	1,65	0	0	0	0	0	0	0	2	8	16	26	9,27	0,86
	19. Elaborar e propor modificações nos processos de trabalho	0	1	1	3	2	4	9	8	14	7	3	6,83	2,07	0	0	0	0	0	1	2	8	12	17	12	8,50	1,22
	20. Aferir e aplicar conhecimentos técnicos para resolver problemas em situações de trabalho	0	1	1	1	3	5	8	11	10	7	5	6,94	2,05	0	0	0	0	0	2	1	3	7	18	21	8,94	1,25
	21. Tomar decisões a partir da identificação e análise dos vários aspectos envolvidos nas situações de trabalho.	0	0	1	0	2	2	6	12	20	8	1	7,35	1,48	0	0	0	0	0	0	1	3	11	11	26	9,12	1,06
	22. Antecipar-me aos problemas ou oportunidades, contribuindo com idéias e soluções, sugerindo ações sem necessidade de que seja solicitado.	0	1	2	1	0	7	5	14	13	6	3	6,90	1,97	0	0	0	0	0	0	1	4	9	14	24	9,08	1,06
	Média e Desvio Padrão do Fator 2 - Competência Solução de Problemas												6,99	1,86												9,03	1,05

A análise da Tabela 10 permite verificar que as competências que apresentaram maior frequência para domínio total na percepção dos alunos do primeiro semestre dentre as competências apresentadas no Fator 2 – Competência de Solução de Problemas está: “antecipar-me aos problemas ou oportunidades, contribuindo com ideias e soluções, sugerindo ações sem necessidade de que seja solicitado”, com uma frequência de 5 (cinco) respondendo que é uma competência de domínio total ou máximo domínio. A única competência que apresentou frequência inferior a 4 (quatro) para domínio total foi “elaborar e propor modificações nos processos de trabalho” que obteve 1 (uma) única frequência para domínio total.

O item 18 – Pensar estrategicamente em relação às oportunidade e resultados apresentou uma maior média (6,85) entre os alunos do primeiro semestre para o grau domínio. Seguido do item 17 – Identificar e definir problemas bem como desenvolver soluções (6,63). Os demais itens apresentaram uma média entre 5,81 a 6,63, o que também corresponde a um médio domínio. Todos os domínios contemplados pelo Fator 2 – Competência de Solução de Problemas apresentaram elevado desvio padrão, em um intervalo de 2,20 a 2,66.

A competência considerada mais importante dentre as competência elencadas no Fator 2 – Competência de Solução de Problemas na percepção dos alunos do primeiro semestre foi “identificar e definir problemas bem como desenvolver soluções”. Nela, 35 (trinta e cinco) responderam que se trata de uma competência de máxima importância para a boa atuação do profissional de administração. Em segundo lugar de frequência de importância da competência está “pensar estrategicamente em relação às oportunidade e resultados”, com 33 (trinta e três). A competência que apresentou a menor frequência para máxima importância foi “elaborar e propor modificações nos processos de trabalho” com 14 (quatorze).

Com relação ao grau de importância dada as competências para a boa atuação do profissional de administração na percepção dos alunos do primeiro semestre verificou-se que o item 17 – Identificar e definir problemas bem como desenvolver soluções obteve uma média igual a 9,50. Em seguida está o item 18 – Pensar Estrategicamente em relação às oportunidades e resultados com média igual a 9,46. Todas as demais competências situam-se no intervalo de 8,43 a 9,13, portanto consideram como sendo competências de alta importância para a atuação do administrador. E todos os itens apresentaram elevados desvios em relação a média, situando-se entre 0,75 a 1,68.

A competência de maior domínio na percepção dos concluintes/egressos dentre as elencada no Fator 2 - Competência foi “aferir e aplicar conhecimentos técnicos para resolver problemas em situações de trabalho”, com frequência de 5 (cinco) respondendo que é uma competência de domínio total. A competência que apresentou menor frequência para domínio total na percepção dos concluintes/egressos é o item 21 - Tomar decisões a partir da identificação e análise dos vários aspectos envolvidos nas situações de trabalho que apresentou apenas uma única frequência para domínio total.

A competência que obteve a maior média na percepção dos concluintes/egressos para o grau domínio no Fator 2 – Competência de Solução de Problemas foi “tomar decisões a partir da identificação e análise dos vários aspectos envolvidos nas situações de trabalho”, que obteve 7,35. Seguido do item “identificar e definir problemas bem como desenvolver soluções” que obteve média igual a 7,13. As demais competências apresentaram médias no intervalo de 6,83 a 6,94. Os desvios padrões situaram-se de 1,48 a 2,07.

As competência mais importante para a atuação do administrador na percepção dos concluintes/egressos são “identificar e definir problemas bem como desenvolver soluções”, “pensar estrategicamente em relação às oportunidade e resultados”, “tomar decisões a partir da identificação e análise dos vários aspectos envolvidos nas situações de trabalho”. Estas obtiveram 26 (vinte e seis) frequências para importância total.

A competência menos importância na percepção dos concluintes/egressos foi “elaborar e propor modificações nos processos de trabalho” que obteve frequência de 12 (doze) para máxima importância.

A competência que obteve a maior média na percepção dos concluintes/egressos para o grau importância no Fator 2 – Competência de Solução de Problemas foi o item 17- Identificar e definir problemas bem como desenvolver soluções que obteve 9,29. Seguido do item 18 - Pensar estrategicamente em relação às oportunidade e resultados, o qual obteve média igual a 9,27. As demais competências apresentaram médias no intervalo de 8,50 a 9,29. Os desvios padrões estão se situaram de 0,86 a 1,25.

Por meio de uma análise comparativa entre os alunos do primeiro semestre e concluintes/egressos identificou-se que a competências “identificar e definir problemas bem como desenvolver soluções”, “pensar estrategicamente em relação

às oportunidades e resultados e “tomar decisões a partir da identificação e análise dos vários aspectos envolvidos nas situações de trabalho” são as competências que apresentaram as maiores médias para toda a população.

Com relação ao domínio total, ou máximo domínio identificou-se que “pensar estrategicamente em relação às oportunidades e resultados” foi à competência que apresentou maior média para a amostra dos ingressantes, e para os concluintes/egressos foi apenas a quarta competência de maior média.

Na Tabela 11 permite-se identificar o grau de frequência, média e desvio-padrão para cada competência abrangida pelo Fator 3 – Competência Técnico-Profissional.

Tabela 11: Fator 3: Competência Técnico-Profissional

		Domínio														Importância													
População	Competências e Habilidades			2	3	4	5	6	7	8	9	10	Média	D.P.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Média	D.P.		
	13. Buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável.	1	1	1	1	1	1	11	8	12	10	7	7,19	1,95	0	0	0	0	0	0	3	2	5	10	34	9,3	1,14		
	14. Realizar tarefas e atividades próprias de consultoria em gestão e administração.	5	6	1	3	6	6	10	8	5	3	1	4,89	2,77	0	0	0	0	1	2	1	6	14	14	16	8,52	1,42		
	15. Elaborar e implementar projetos em organizações.	7	3	3	3	7	6	7	8	5	4	1	4,81	2,88	0	0	0	0	0	0	2	6	8	24	14	8,78	1,07		
	16. Emitir pareceres e perícias administrativas gerenciais,estratégicas, organizacionais e operacionais	8	4	4	5	4	11	7	3	4	3	1	4,26	2,82	0	0	0	0	1	1	4	8	12	13	15	8,37	1,47		
	Média e Desvio Padrão do Fator 3 - Competência Técnico-Profissional													5,28	2,6												8,74	0,99	
Concluintes/Egressos	13. Buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável.	0	0	0	1	1	5	4	16	11	9	5	7,44	1,6	0	0	0	0	0	0	4	4	9	7	28	8,98	1,32		
	14. Realizar tarefas e atividades próprias de consultoria em gestão e administração.	0	2	2	1	6	6	9	9	8	7	2	6,29	2,22	0	0	0	0	1	0	3	9	9	14	16	8,52	1,4		
	15. Elaborar e implementar projetos em organizações.	0	2	1	7	4	7	9	8	10	2	2	5,85	2,2	0	1	0	0	0	1	2	3	9	20	16	8,67	1,59		
	16. Emitir pareceres e perícias administrativas gerenciais,estratégicas, organizacionais e operacionais	0	4	2	4	6	7	4	13	6	4	2	5,73	2,42	0	0	0	0	0	3	3	2	13	15	16	8,58	1,41		
	Média e Desvio Padrão do Fator 3 - Competência Técnico-Profissional													6,32	2,11												8,68	1,43	

A análise da Tabela 11 permite identificar que as competências que apresentaram maior frequência para domínio total na percepção dos alunos do primeiro semestre dentre as competências apresentadas no Fator 3 – Competência Técnico-Profissional está: “buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável”, com uma frequência de 7 (sete) respondendo que é uma competência de domínio total ou máximo domínio. As demais competências apresentaram frequência para domínio total igual a 1 (um).

O item 13 – Buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável, também apresentou a maior média (7,19) entre os alunos do primeiro semestre para o grau domínio. Seguido do item 14 – Realizar tarefas e atividades próprias de consultoria em gestão e administração (4,89). Os demais itens apresentaram uma média entre 4,26 e 4,81. Todos os domínios contemplados pelo Fator 3 – Competência Técnico-Profissional apresentaram elevado desvio padrão, em um intervalo de 1,95 a 2,88.

A competência considerada mais importante dentre as competência vistas no Fator 3 – Competência Técnico-profissional na percepção dos alunos do primeiro semestre foi “buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável”. Nela, 34 (trinta e quatro) responderam que se trata de uma competência de máxima importância para a boa atuação do profissional de administração. Em segundo lugar de frequência de importância da competência está “realizar tarefas e atividades próprias de consultoria em gestão em administração”, com 16 (dezesesseis). A competência que apresentou a menor frequência para máxima importância foi “elaborar e implementar projetos em organizações” com 14 (quatorze).

Em si tratando do grau de importância dada as competências para a boa atuação do profissional de administração na percepção dos alunos do primeiro semestre verificou-se que o item 13 – Buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável obteve uma média igual a 9,30. Em seguida está o item 15 – Elaborar e implementar projetos em organizações com média igual a 8,78. Todas as demais competências situam-se no intervalo de 8,37 e 8,53, portanto consideram como sendo competências de alta importância para a atuação do administrador. E todos os itens apresentaram elevados desvios em relação a média, situando-se entre 1,07 a 1,47.

A competência de maior domínio na percepção dos concluintes/egressos dentre as elencada no Fato 3 - Competência Técnico-Profissional foi “buscar

soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável”, com frequência de 5 (cinco) respondendo que é uma competência de domínio total. As demais competências apresentaram frequências igual a 2 (dois).

A competência que obteve a maior média na percepção dos concluintes/egressos para o grau domínio no Fator 3 – Competência Técnico-profissional foi “buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável”, que obteve 7,44. Seguido do item “realizar tarefas e atividades próprias de consultoria em gestão e administração” que obteve média igual a 6,29. As demais competências apresentaram médias no intervalo de 5,73 e 5,85. Os desvios padrões situaram-se de 1,60 a 2,22.

As competência mais importante para a atuação do administrador na percepção dos concluintes/egressos são “buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável”, “pensar estrategicamente em relação às oportunidade e resultados”, com frequência igual a 28 (vinte e oito). As demais competências apresentaram frequência igual a 16 (dezesesseis).

A competência que obteve a maior média na percepção dos concluintes/egressos para o grau importância no Fator 2 – Competência de Solução de Problemas foi o item 13 – buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável que obteve 8,98. Os desvios padrões estão se situaram de 1,32 a 1,59.

Em suma, fazendo uma comparação entre os alunos do primeiro semestre e concluintes/egressos identificou-se que a competência “buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável” foi o item que apresentou maior frequência para domínio total e máxima importância para atuação do profissional de administração dentre as competências elencadas no Fator 3 – Competência Técnico-Profissional na percepção de toda a população.

Na Tabela 13 permite-se verificar o grau de frequência, média e desvio-padrão para cada competência abrangida pelo Fator 4 – Competência de Comunicação.

Tabela 13: Fator 4: Competência de Comunicação

População	Competências e Habilidades	Domínio												Importância													
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Média	D.P.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Média	D.P.
Ingressantes	1. Manter um canal aberto de comunicação entre pares e superiores.	0	2	0	2	3	4	7	16	11	7	2	6,50	2,36	0	0	0	0	1	0	1	5	9	14	24	8,57	2,13
	2. Comunicar-me na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva.	0	0	1	0	4	2	7	13	12	8	7	7,39	1,82	0	0	0	0	0	0	0	0	8	12	34	9,48	0,75
	3. Raciocinar de forma lógica e analítica utilizando embasamento matemático.	1	1	1	4	8	7	6	11	5	8	2	6,06	2,33	1	1	0	1	1	2	8	8	18	8	6	7,37	2,05
	4. Raciocinar de forma lógica e analítica estabelecendo relações formais e causais entre os fenômenos produtivos administrativos e resultados.	0	1	1	0	5	4	12	8	13	7	3	6,81	1,94	0	0	0	0	0	0	1	4	12	9	28	9,09	1,10
	5. Ter uma postura crítica e reflexiva diante dos diferentes contextos organizacionais em relação aos negócios, pessoas e resultados.	0	1	1	0	1	6	3	7	17	11	7	7,57	1,96	0	0	0	0	0	1	0	4	11	9	29	9,11	1,16
	Média e Desvio Padrão do Fator 4 - Competência de Comunicação													6,86	2,08												8,72
Concluintes/ Egressos	1. Manter um canal aberto de comunicação entre pares e superiores.	0	0	0	0	0	0	3	16	19	10	4	7,92	1,02	0	0	0	0	0	1	0	3	5	14	29	9,27	1,06
	2. Comunicar-me na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva.	0	0	0	0	0	0	6	10	13	14	9	8,19	1,26	0	0	0	0	0	0	0	0	6	9	37	9,60	0,69
	3. Raciocinar de forma lógica e analítica utilizando embasamento matemático.	0	0	0	3	2	6	10	11	13	5	2	6,67	1,68	0	0	0	1	2	1	5	9	9	14	11	8,02	1,73
	4. Raciocinar de forma lógica e analítica estabelecendo relações formais e causais entre os fenômenos produtivos administrativos e resultados.	0	0	1	0	2	2	9	12	14	8	4	7,35	1,63	0	0	0	0	0	0	2	4	13	13	20	8,87	1,13
	5. Ter uma postura crítica e reflexiva diante dos diferentes contextos organizacionais em relação aos negócios, pessoas e resultados.	0	1	0	0	0	4	2	12	16	14	3	7,71	1,57	0	0	0	0	0	0	0	7	4	12	29	9,21	1,07
														7,56	1,43												8,99

A análise da Tabela 13 permite concluir que a competência que apresenta maior domínio dentre as competências abrangidas pelo Fator 4 – Competência de Comunicação na percepção dos ingressantes está relacionada a: “Comunicar-me na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva” e “Ter uma postura crítica e reflexiva diante dos diferentes contextos organizacionais em relação aos negócios, pessoas e resultados”, com uma frequência de 7 (sete) respondendo que apresentam domínio total dessas competências. As demais tiveram frequências inferiores a 4 (quatro).

As médias apresentadas pela Tabela 14 permitiram verificar que o item 5 - Ter uma postura crítica e reflexiva diante dos diferentes contextos organizacionais em relação aos negócios, pessoas e resultados é a competência apresentou maior média de 7,57 para domínio entre os alunos do primeiro semestre. Seguido do item 2 - Comunicar-me na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva (7,39). Todas as demais competências se situaram no intervalo de 6,06 a 6,81, o que correspondem a um médio domínio destas. E todos os itens do Fator 4 tiveram elevado desvio padrão, no intervalo de 1,81 a 2,36, apontando grande dispersão em relação a média.

Quanto ao grau de importância na percepção dos alunos do primeiro semestre verifica-se que a competência “Comunicar-me na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva” foi tida como a mais importante, com uma frequência de 34 (trinta e quatro).

Apresentando menor frequência em grau de importância, denotando que foi eleita a menos importante das competências elencadas, tem-se: “Raciocinar de forma lógica e analítica utilizando embasamento matemático”. Esta obteve apenas 6 (seis) de frequência para importância total.

Em relação ao grau de domínio total apresentado pelos concluintes/egressos verificou-se que o item “Comunicar-me na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva” foi o que apresentou maior frequência, com 9 (nove). “Em segundo lugar de frequência domínio total está “Manter um canal aberto de comunicação entre pares e superiores” e “Raciocinar de forma lógica e analítica estabelecendo relações formais e causais entre os fenômenos produtivos administrativos e resultados”, com 4 (quatro de frequência).

As médias obtidas pelos concluintes/egressos permitiram verificar-se que o item 2 - Comunicar-me na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva foi o que obteve maior média para o grau de domínio por parte deste grupo (8,19). Seguida do item 1 - Manter um canal aberto de comunicação entre pares e superiores (7,71). Todas as demais competências situaram-se no intervalo de 6,67 a 7,71. Todos os itens do Fator 4 tiveram elevado desvio padrão situando-se no intervalo de 1,02 a 1,68.

A competência mais importante na visão dos concluintes/egressos quanto as competências do Fator 4 – Competência de Comunicação está relacionada “Comunicar-me na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva”, com uma frequência de 37 (trinta e sete). Em seguida, como a segunda mais importante tem-se “Ter uma postura crítica e reflexiva diante dos diferentes contextos organizacionais em relação aos negócios, pessoas e resultados” e “Manter um canal aberto de comunicação entre pares e superiores”, com 29 (vinte e nove) de frequência.

A competência atribuída como sendo mais importante para a atuação dos administradores de empresas nas perspectivas dos concluintes/egressos foi o item 2 - Comunicar-me na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva obtendo uma média de 9,60. Em seguida foi o item 1 do questionário - Manter um canal aberto de comunicação entre pares e superiores com média de 9,27. As demais médias do Fator 4 se encontram no intervalo de 8,02 a 9,21. Todos os itens do Fator 4 tiveram desvio padrão para essa população no intervalo de 0,69 a 1,73.

Identificou-se que o item 2 – Comunicar-me na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva foi à competência que apresentou maior média para importância na percepção de toda a população. Este item também foi a competência que apresentou maior média para domínio na percepção de concluintes/egressos, e para os ingressantes foi o segundo item que apresentou maior média.

4.4 Análise dos Fatores entre alunos do Primeiro semestre e Concluintes/Egressos.

Na Tabela 14, são apresentados as médias e desvio-padrão para ingressantes, concluintes/egressos quanto às chamadas “competências sociais”, “competências solução de problemas”, “competências técnico-profissionais” e “competências de comunicação”.

	Ingressos				Concluintes/Egressos			
	Domínio		Importância		Domínio		Importância	
Fator	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Fator 1 (Competência Social)	7,64	2,10	9,07	1,21	8,05	1,54	9,14	1,09
Fator 2 (Competência de Solução de Problemas)	6,26	2,47	9	1,15	6,99	1,86	9,03	1,05
Fator 3 (Competência Técnico-Profissional)	5,28	2,60	8,74	0,99	6,32	2,11	8,68	1,43
Fator 4 (Competência de Comunicação)	6,86	2,08	8,72	1,43	7,56	1,43	8,99	1,13

Tabela 14: Comparação entre alunos do Primeiro Semestre, Concluintes/Egressos e suas respectivas médias e desvios-padrões.

Segundo as médias apresentadas, verifica-se que o Fator 1 – Competência Social é o que possui a maior média para domínio e importância para os alunos do primeiro semestre, concluintes/egressos. Nos alunos do primeiro semestre a percepção quanto ao domínio desse fator foi de (7,64) e desvio padrão de (2,10); para a importância, a média apresentada é de (9,07) e desvio padrão de (1,21). Os concluintes/egressos apresentaram domínio de (8,05) e desvio padrão de 1,54; para a importância, a média foi de (9,14), e o desvio-padrão de 1,09.

Godoy e Forte (2007) colocam que esta competência está ligada à capacidade de interação com as pessoas e o respeito por elas, com senso de responsabilidade pelos direitos e deveres e de acordo com os valores éticos, levando em consideração os aspectos de responsabilidade social e em consonância com as novas pressões de trabalho.

Verifica-se que o Fator 4 – Competência de Comunicação, segundo as médias obtidas, apresentou a segunda maior média quanto ao domínio para toda a população pesquisada. Nos alunos do primeiro semestre a percepção quanto ao domínio desse fator foi igual a (6,86) com desvio padrão de (2,08); e para importância foi de (8,72) com desvio padrão de (1,43). Para os concluintes/egressos a percepção quanto ao fator 4 corresponde a (7,50) para domínio com desvio padrão de (1,43); para a importância, a média é igual (8,99) e desvio padrão de (1,13).

Em terceiro lugar quanto à percepção do domínio de competência para todas as populações pesquisada está Fator 2 – Competências de Solução de Problemas, verifica-se que os alunos do primeiro semestre obtiveram domínio de (6,26) e desvio-padrão (2,47), importância de (9,00) e desvio-padrão de (1,15). A percepção dos egressos/concluintes quanto a esse fator, para domínio foi de (6,99) e o desvio-padrão é de (1,83); para a variável importância a média foi de (9,03) e o desvio-padrão foi de (1,05).

Em quarto lugar, e tidas como de menor domínio estão as relacionadas ao Fator 3 – Competência Técnico-Profissional tanto na percepção dos alunos do primeiro semestre quanto para os concluintes/egressos.

Foi identificado que os alunos do Primeiro Semestre apresentaram domínio de (5,28) e desvio padrão de (2,60); importância de (8,74) com desvio padrão de (0,99). Para os egresso/concluintes o domínio foi de (6,32) com desvio padrão de (2,11); a importância na percepção desse grupo foi de (8,68) com desvio padrão de (1,43).

4.5 Análise da Diferença de Medianas – Teste *Kruskal Wallis*

A análise das diferenças de Medianas permite verificar se existem diferenças significativas entre o domínio percebido e importância atribuída às competências para os dois grupos pesquisados.

As Tabelas 15, 16 e 17 estão relacionadas à análise das diferenças de medianas para o domínio do Fator 1 – Competência Social.

Tabela 15 - Fator 1 – Competência Social (Domínio) - Estatísticas descritivas.

	N	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Percentis		
						25th	50th (Mediana)	75th
Fator 1 – Domínio	106	7,84	1,26	2,25	10,00	7,37	8,06	8,62
		1,50	0,502	1	2	1,00	1,50	2,00

Tabela 16 - Fator 1 – Competência Social (Domínio) – Outras estatísticas descritivas.

	Fator 1 – Domínio
Qui-quadrado	0,699
df	1
Significância Assintótica	0,403

a. Kruskal Wallis Test

b. Variável de agrupamento: Grupos

Tabela 17 - Fator 1 – Competência Social (Domínio) – Mediana.

	Competência Social Domínio- Concluintes/Egressos	Competência Social Domínio- Ingressantes
Número Válido	52	54
Número Ausente	54	52
Mediana	8,45	8,06

Como a amostra e os dados não estavam distribuídos normalmente, foi realizado um ANOVA *Kruskal-Wallis* de um fator nos dois grupos. Os concluintes/egressos tiveram (mediana = 8,45) e os ingressantes (mediana = 8,06) quanto ao domínio de competências. Os resultados deram *qui-quadrado* de 0,699 com um valor de probabilidade associado de 0,403. Portanto conclui-se que não existem diferenças significativas entre o domínio de competências sociais quanto ao Fator 1 - Competência Social entre os alunos do Primeiro Semestre e Concluintes/Egressos.

As Tabelas 18, 19 e 20 estão relacionadas a análise das diferenças de medianas para importância do Fator 1 – Competência Social.

Tabela 18 - Fator 1 – Competência Social (Importância) - Estatísticas descritivas.

	N	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Percentis		
						25th	50th (Mediana)	75th
Fator 1 – Importância	106	9,12	0,664	7,00	10,00	8,62	9,31	9,62
		1,50	0,502	1	2	1,00	1,50	2,00

Tabela 19 - Fator 1 – Competência Social (Importância) – Outras Estatísticas descritivas.

	Fator 1 – Importância
Qui-quadrado	0,129
df	1
Significância Assintótica	0,720

a. Kruskal Wallis Test

b. Variável de agrupamento: Grupos

Tabela 20 - Mediana.

	Competência Social Importância- Concluintes/Egressos	Competência Social Importância- Ingressantes
Número Válido	52	54
Número Ausente	54	52
Mediana	9,25	9,37

Ao realizar um ANOVA *Kruskal-Wallis* de um fator nos dois grupos, verifica-se que os concluintes/egressos (9,25) tiveram menor mediana que os ingressantes (9,37). Os resultados deram *qui-quadrado* de 0,129 com um valor de probabilidade associado de 0,720. Portanto conclui-se que não existem diferenças significativas entre a importância atribuída as competências sociais entre os alunos do Primeiro Semestre e Concluintes/Egressos. E que as diferenças quanto à importância de competências se deram provavelmente em razão de erros amostrais.

As Tabelas 21, 22 e 23 estão relacionadas a análise das diferenças de medianas para domínio do Fator 2 – Competência Solução de Problemas.

Tabela 21 - Fator 2 – Competência de Solução de Problemas (Domínio) - Estatísticas descritivas.

	N	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Percentis		
						25th	50th (Mediana)	75th
Fator 2 - Domínio	106	6,62	1,79	,00	10,00	5,95	6,91	7,83
		1,50	0,502	1	2	1,00	1,50	2,00

Tabela 22 - Fator 2 – Competência de Solução de Problemas (Domínio) – Outras estatísticas descritivas

	Fator 2 - Domínio
Qui-quadrado	2,798
df	1
Significância Assintótica	0,094

a. Kruskal Wallis Test

b. Variável de agrupamento: Grupos

Tabela 23 – Mediana.

	Competência Social Domínio- Concluintes/Egressos	Competência Social Domínio- Ingressantes
Número Válido	52	54
Número Ausente	54	52
Mediana	7,25	6,66

Como a amostra e os dados não estavam distribuídos normalmente, foi realizado um ANOVA *Kruskal-Wallis* de um fator nos dois grupos. Os concluintes/egressos (7,25) tiveram maior mediana que os ingressantes (6,66). Os resultados deram *qui-quadrado* de 2,798 com um valor de probabilidade associado de 0,094. Portanto conclui-se que não existem diferenças significativas entre o domínio de competências solução de problemas entre os alunos do Primeiro Semestre e Concluintes/Egressos.

As Tabelas 24, 25 e 26 estão relacionadas à análise das diferenças de medianas para importância do Fator 2 – Competência Solução de Problemas.

Tabela 24 - Fator 2 – Competência de Solução de Problemas (Importância) - Estatísticas descritivas.

	N	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Percentis		
						25th	50th (Median)	75th
Fator 2 – Importância	106	9,02	,6949	7,33	10,00	8,62	9,16	9,50
		1,50	,502	1	2	1,00	1,50	2,00

Tabela 25 - Fator 2 – Competência de Solução de Problemas (Importância) – Outras Estatísticas descritivas.

	Fator 2 – Importância
Qui-quadrado	0,015
df	1
Significância Assintótica	0,901

a. Kruskal Wallis Test

b. Variável de agrupamento: Grupos

Tabela 26 - Mediana.

	Competência Solução de Problemas - Importância Concluintes/Egressos	Competência Solução de Problemas - Importância Ingressantes
Número Válido	52	54
Número Ausente	54	52
Mediana	9,16	9,08

As amostras e os dados não estavam distribuídos normalmente, foi realizado um ANOVA *Kruskal-Wallis* de um fator nos dois grupos. Os concluintes/egressos (9,16) tiveram maior mediana que os ingressantes (9,08). Os resultados deram *qui-quadrado* de 0,015 com um valor de probabilidade associado de 0,901. Portanto conclui-se que não existem diferenças significativas entre o domínio de competências entre os alunos do Primeiro Semestre e Concluintes/Egressos. As diferenças na percepção quanto a importância de competências de deram provavelmente em razão de erros amostrais.

As Tabelas 27, 28 e 29 estão relacionadas a análise das diferenças de medianas para domínio do Fator 3 – Competência Técnico-Profissional.

Tabela 27 - Fator 3 – Técnico-profissionais (Domínio) - Estatísticas descritivas.

	N	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Percentis		
						25th	50th (Median)	75th
Fator 3 - Domínio	106	5,79	1,98	1,00	10,00	4,50	6,00	7,250
		1,50	,502	1	2	1,00	1,50	2,00

Tabela 28 - Fator 3 – Técnico-Profissionais (Domínio) – Outras estatísticas descritivas.

	Fator 3 - Domínio
Qui-quadrado	4,89
df	1
Significância Assintótica	0,027

a. Kruskal Wallis Test

b. Variável de agrupamento: Grupos

Tabela 29 - Mediana.

	Competência Técnico-Profissional - Domínio Concluintes/Egressos	Competência Técnico-Profissional – Domínio Ingressantes
Número Válido	52	54
Número Ausente	54	52
Mediana	6,25	5,62

Como a amostra e os dados não estavam distribuídos normalmente, foi realizado um ANOVA *Kruskal-Wallis* de um fator nos dois grupos. Como era de se esperar, os concluintes/egressos tiveram maior domínio quanto às competências (mediana = 6,25) em relação aos ingressantes (mediana = 5,62). Os resultados deram *qui-quadrado* de 4,896 com um valor de probabilidade associado de 0,027. Portanto, conclui-se que existem diferenças significativas entre o domínio de competências técnico-profissionais entre os alunos do Primeiro Semestre e Concluintes/Egressos. Dessa forma, pode-se concluir que houve desenvolvimento de competências técnico-profissionais ao longo do curso.

As Tabelas 30, 31 e 32 estão relacionadas a análise das diferenças de medianas para importância do Fator 3 – Competência Técnico-Profissional.

Tabela 30 - Fator 3 – Competência Técnico-Profissional (Importância) - Estatísticas descritivas.

	N	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Percentis		
						25th	50th (Median)	75th
Fator 3 - Importância	106	8,71	,99847	6,25	10,00	8,00	9,00	9,50
		1,50	,502	1	2	1,00	1,50	2,00

Tabela 31 - Fator 3 – Competência Técnico-Profissional (Importância) – Outras estatísticas descritivas.

	Fator 3 - Importância
Qui-quadrado	0,195
df	1
Significância Assintótica	0,659

a. Kruskal Wallis Test

b. Variável de agrupamento: Grupos

Tabela 32 - Mediana.

	Competência Técnico-Profissional – Importância Concluintes/Egressos	Competência Técnico-Profissional- Importância Ingressantes
Número Válido	52	54
Número Ausente	54	52
Mediana	9,08	9

A amostra e os dados não estavam distribuídos normalmente, foi realizado um ANOVA *Kruskal-Wallis* de um fator nos dois grupos. Os concluintes/egressos (9,08) tiveram maior mediana que os ingressantes (9,00). Os resultados deram *qui-quadrado* de 0,195 com um valor de probabilidade associado de 0,656. Portanto, conclui-se que não existem diferenças significativas entre o domínio de competências técnico-profissionais entre os alunos do Primeiro Semestre e Concluintes/Egressos. E os resultados apresentados se deram provavelmente em razão de erros amostrais.

As Tabelas 33, 34 e 35 estão relacionadas a análise das diferenças de medianas para domínio do Fator 4 – Competência de Comunicação.

Tabela 33 - Fator 4 – Competência de Comunicação (Domínio) - Estatísticas descritivas.

	N	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Percentis		
						25th	50th (Median)	75th
Fator 4 - Domínio	106	7,21	1,25	2,40	10,00	6,60	7,40	8,05
		1,50	,502	1	2	1,00	1,50	2,00

Tabela 34 – Fator 4 – Competência de Comunicação (Domínio) – Outras Estatísticas descritivas.

	Fator 4 - Domínio
Qui-quadrado	7,00
df	1
Significância Assintótica	0,008

a. Kruskal Wallis Test

b. Variável de agrupamento: Grupos

Tabela 35 - Mediana.

	Competência de Comunicação - Domínio Concluintes/Egressos	Competência de Comunicação - Domínio Ingressantes
Número Válido	52	54
Número Ausente	54	52
Mediana	7,7	7

Como a amostra e os dados não estavam distribuídos normalmente, foi realizado um ANOVA *Kruskal-Wallis* de um fator nos dois grupos. Os concluintes/egressos (7,7) tiveram maior mediana quanto ao domínio de competências que os ingressantes (7). Os resultados deram *qui-quadrado* de 7,00 com um valor de probabilidade associado de 0,008. Portanto, conclui-se que existem diferenças significativas entre o domínio de competências de comunicação entre os alunos do Primeiro Semestre e Concluintes/Egressos. Dessa forma, pode-se inferir que há o desenvolvimento de competências de comunicação ao longo do curso.

As Tabelas 36, 37 e 38 estão relacionadas a análise das diferenças de medianas para importância do Fator 4 – Competência de Comunicação.

Tabela 36 - Fator 4 – Competência de Comunicação (Importância) - Estatísticas descritivas.

	N	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Percentis		
						25th	50th (Median)	75th
Fator 4 - Importância	106	8,85	,78837	6,80	10,00	8,40	9,00	9,60
		1,50	,502	1	2	1,00	1,50	2,00

Tabela 37 - Fator 4 – Competência de Comunicação (Importância) - Estatísticas descritivas.

	Fator 4 - Importância
Qui-quadrado	1,77
df	1
Significância Assintótica	0,183

a. Kruskal Wallis Test

b. Variável de agrupamento: Grupos

Tabela 38 - Mediana.

	Competência de Comunicação - Importância Concluintes/Egressos	Competência de Comunicação - Importância Ingressantes
Número Válido	52	54
Número Ausente	54	52
Mediana	9,45	9

Como a amostra e os dados não estavam distribuídos normalmente, foi realizado um ANOVA *Kruskal-Wallis* de um fator nos dois grupos. Os concluintes/egressos (9,45) tiveram maior mediana que os ingressantes (9,00). Os resultados deram *qui-quadrado* de 1,77 com um valor de probabilidade associado de 0,183. Portanto conclui-se que não existem diferenças significativas entre a importância de competências de comunicação entre os alunos do Primeiro Semestre e Concluintes/Egressos.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O objetivo do estudo foi identificar o grau de domínio percebido e a importância atribuída pelos alunos do primeiro semestre, concluintes/egressos quanto às competências a serem desenvolvidas no curso de administração, e conseqüentemente para a boa atuação do profissional de administração.

Os resultados do trabalho indicaram que o curso de Administração da UnB possibilitou a seus alunos o desenvolvimento de competências que foram classificadas por Godoy e Forte (2007) como competências técnico-profissionais e competências de comunicação. Uma vez que os concluintes/egressos relataram maior domínio nessas competências do que os ingressantes.

Identificou-se que não existem diferenças significativas entre o grau de importância atribuído pelos alunos do primeiro semestre e pelos concluintes/egressos quanto às competências propostas pelo MEC para os cursos de administração.

O projeto pedagógico do curso foi atualizado como uma das ações da chefia de departamento que assumiu em 2008, este projeto pedagógico do curso entrou em vigor em 2011. Verifica-se que muitos dos atuais concluintes/egressos tiveram grande parte de sua formação por meio dos objetivos e orientações metodológicas do antigo projeto pedagógico.

O tamanho pequeno da amostra foi uma limitação ao estudo. Este fato ocorreu devido: a análise ser feita exclusivamente nos alunos do primeiro semestre, turno diurno. A taxa de retorno dos concluintes ser baixa, assim como nos egressos, sendo inferior a 10% nesse grupo, e não se sabe se esses atuam como administradores de empresas.

A noção de competência tem sido um tema bastante explorado pela literatura, porém estudos apontam que na área de competências individuais, durante os cursos de administração de empresas, tem-se pesquisado a opinião de docentes e coordenadores, não direcionando a opinião dos estudantes, que são a razão de ser das instituições de ensino.

Acredita-se que os resultados encontrados constituem uma valiosa fonte de informação acerca das percepções de alunos do primeiro semestre, concluintes e

egressos acerca do grau de domínio e importância atribuída as competências necessárias ao curso de administração.

Estudos futuros podem abordar quais as competências que o mercado está demandando de recém-formados em administração. Coelho (2001) aponta pra um descompasso entre o sistema educacional em relação às demandas do mercado de trabalho.

Recomenda-se também que seja feito o estudo novamente nos concluintes/egressos, com processo de formação pautando todo no atual currículo, pois assim terá informações valiosas acerca do desenvolvimento de competências todo direcionado nos objetivos e orientações metodológicas deste novo projeto.

REFERÊNCIAS

ADM/UNB. Site do Departamento de Administração da UnB, <http://www.adm.unb.br/>, Acesso em 21 de agosto de 2012.

APRENDER/UNB. Site da Plataforma Moodle da UnB, <http://aprender.unb.br/login/index.php/>, Acesso em 25 de agosto de 2012.

ARAÚJO, R. M. L. **Desenvolvimento de competências profissionais: as incoerências de um discurso**. Belo Horizonte: Faculdade de Educação da UFMG, 2001. 192p. (Tese, Doutorado em Educação)

AKTOUF, O. Ensino de Administração: por uma pedagogia para a mudança. **O&S – Revista Organização e Sociedade**. Salvador, v. 12, n. 35, p. 151-193, out-dez, 2005.

BRANDÃO, H.P.; GUIMARÃES, T.A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto?. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n.1, p. 8-15, jan./mar. 2001.

BRANDÃO, H.P.; BAHRY, C.P. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 56, n.2, p. 179-194, abr./jun. 2005.

BRANDÃO, H.P.; BORGES-ANDRADE, J.A. Causas e efeitos da expressão de competências no trabalho: para entender melhor a noção de competência. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 08, n.3, p.32-49, 2007.

BRASIL. Lei nº 9.131, de 24 de novembro de 1995. Altera dispositivos da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, e dá outras providências. 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9131.htm. Acesso em 18 dez. 2009.

CARBONE, P. P. et. al. O conceito de competência: competências humanas e organizacionais. In:_____. **Gestão por Competências e Gestão do Conhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2005, cap. 1.

D' AMELIO, M. **Aprendizagem de Competências gerenciais: Um estudo com gestores de diferentes formações**. São Paulo, 2007.

DUTRA, J.; HIPÓLITO, J.A.M.; SILVA, C.M. Gestão de Pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicação. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.04, n.1, Jan/Abr. 2000.

FLEURY, A.; FLEURY M.T. Construindo o conceito de competência. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Edição Especial 2001: p. 183-196, 2001.

GODOY, A. S.; FORTE, D. Competências Adquiridas durante os anos de graduação: um estudo de caso a partir das opiniões de alunos formandos de um curso de administração de empresas. **Gestão & Regionalidade**, São Caetano do Sul, v. 23, n. 68, set-dez, 2007.

GODOY, A. S. et al. O desenvolvimento das competências de alunos formandos do curso de Administração: um estudo de modelagem de equações estruturais. **RAUSP – Revista de Administração da USP**, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 265/278, jul/ago/set, 2009.

LACRUZ, A.J.; VILLELA, L.E. Identidade do Administrador Profissional e a Visão Pós-Industrial de Competência: uma Análise Baseada na Pesquisa Nacional sobre o Perfil do Administrador Coordenada pelo Conselho Federal de Administração. **RAC-Eletônica**, São Paulo, v.1, n.2, art. 3, p.34-50, 2007.

LE BOTERF, G. A competência do profissional: saber administrar uma situação profissional complexa. In:_____. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2003, cap.2.

LOMBARDI, M. F. S.; NODARI, L. D. T. Competências adquiridas no Curso de Graduação em Administração de Empresas sob a ótica dos alunos formandos. **RACE**, Unoesc, v.7, n. 2, p. 117-130, jul./dez. 2008.

PERENOUD, P. Construir competências é virar as costas para aos saberes? **Pátio Revista Pedagógica**, 1999. Disponível em [HTTP://www.patiopaulista.sp.gov.br/](http://www.patiopaulista.sp.gov.br/). Acesso em 14/04/2012.

PHAHALAD, C.K.; HAMEL, G. The core competence of the corporation. **Harvard Business Review**, v. 68, n. 3, p. 79-91, may/june 1990.

NICOLINI, Alexandre. Qual será o futuro das fábricas de administradores?.**RAE-Revista de Administração de empresas**. São Paulo, v.43, n. 2, ano 0, p. 44-54, maio/jun. 2003.

NUNES, S. C.; BARBOSA, A. C. Q. Pedagogia das competências: realidade no ensino em Administração? In: **Anais do ENANPAD**. Salvador: setembro de 2006.

NUNES, S. C.; BARBOSA, A. C. Q. Formação baseada em competências? um estudo em cursos de graduação em Administração. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**. São Paulo, v. 10, n. 5, p. 28-52, set./out. 2009

NUNES, S.C.; PATRUS-PENA, R. A Pedagogia das Competências em um Curso de Administração: o desafio de passar do projeto pedagógico à prática docente. **RBGN – Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 13, n. 40, p.281-299, jul./set. 2011.

RUAS, R. A atividade gerencial no século XXI e a formação de gestores: alguns nexos pouco explorados. **READ – Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v.6, n.3. out 2000. Disponível em

<http://read.ea.ufrgs.br/read15/artigo/artigo2.htm> Acesso em: 20 e 21 de agosto de 2012.

RUAS, R et al O conceito de competência de A a Z – Análise e revisão nas principais publicações nacionais entre 2000 e 2004. In: **Anais ENANPAD**. Brasília: setembro de 2005.

RUAS, R.; Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências. **Rev. Adm. Contemporânea . Curitiba**, vol. 10 , n. 01, p. 01-25, Jan./Mar.2006.

SILVESTRE, A. Análise de Dados, Estatística Descritiva, Lisboa: **Escolar Editora**, 2007.

TRIPODI, T; FELLIN, P.; MEYER, H.J. **Análise da pesquisa social**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1975.

VIEIRA, A.; LUZ, T. R. Do saber aos saberes confrontando as noções de qualificação e de competência. In: **Anais do ENANPAD**. Campinas: setembro de 2001

UNB. **Site da Universidade de Brasília (UnB)**, < <http://www.unb.br/>>, Acesso em 29 de novembro de 2012.

VERGARA, S.C. Começando a definir a metodologia. In: _____.**Projetos e relatórios de pesquisa em administração**, 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000, Cap 4.

ANEXOS

Anexo A –Fluxo do Curso de Administração

O fluxo Curricular para o curso está estruturado da seguinte forma:

1º PERÍODO – número de créditos –20 (18 OBR e 2 OPT-R) OBR = Obrigatória e PT-R = Optativa Recomendada

Disciplinas	Categoria	Créditos	Pré-Requisitos
Cálculo I	OBR	4	
Introdução à Administração	OBR	4	
Introdução à Ciência Política	OBR	4	
Introdução à Economia	OBR	4	
Tópicos Contemporâneo em Administração I	OBR-R	2	

2º PERÍODO– número de créditos - 22 (20 OBR e 2 OPT)

Disciplinas	Categoria	Créditos	Pré-Requisitos
Estatística Aplicada	OBR	4	
Introdução à Contabilidade	OBR	4	
Psicologia Aplicada à Administração	OBR	4	
Teoria e Análise das Organizações	OBR	4	Introdução à Administração
Tópicos Contemporâneos em Administração II	OBR-R	2	

3º PERÍODO - número de créditos – 24 (20 OBR e 4 OPT)

Disciplinas	Categoria	Créditos	Pré-Requisitos
Cálculo Financeiro	OBR	4	Cálculo I ou Matemática I
Fundamentos da Administração Pública	OBR	4	Introdução à Administração
Gestão de Pessoas e Organizações	OBR	4	Psicologia Aplicada à Administração
Metodologia Científica Aplicada	OBR	4	Estatística Aplicada a Administração
Microeconomia Aplicada	OBR	4	Introdução à Economia e Cálculo I ou Matemática I

4º PERÍODO– número de créditos: 24 (16 OBR e 12 OPT)

Disciplinas	Categoria	Créditos	Pré-Requisitos
Administração de Marketing	OBR	4	Introdução Administração
Finanças I	OBR	4	Introdução a Contabilidade e Cálculo Financeiro
Macroeconomia Aplicada	OBR	4	Microeconomia Aplicada
Organizações, métodos e Sistemas	OBR	4	Introdução à Administração

5º PERÍODO – número de crédito: 24 (16 OBR e 12 OPT)

Disciplinas	Categoria	Créditos	Pré-Requisitos
Administração da Produção	OBR	4	Org. Métodos e Sistemas
Inst. De Direito Público e Privado	OBR	4	
Análise de Decisões I	OBR	4	
Sociologia Aplicada à Administração	OBR	4	

6º PERÍODO – número de créditos: 26 (16 OBR e 10 OPT)

Disciplinas	Categoria	Créditos	Pré-Requisitos
Adm. De Sistemas da Informação	OBR	4	Introdução à Administração
Estratégia Empresarial	OBR	4	Introdução à Administração
Logística Empresarial	OBR	4	Introdução à Administração
Métodos e Mod. Quantitativos de Decisão I	OBR	4	Cálculo I ou Matemática Financeira

7º PERÍODO– número de créditos – 24 (4 OBR e 20 OPT)

Disciplinas	Categoria	Créditos	Pré-Requisitos
Projeto de Pesquisa em Administração	OBR	4	Metodologia Científica Aplicada

8º PERÍODO– número de créditos – 24 (4 OBR – 20 OPT)

Disciplinas	Categoria	Créditos	Pré-Requisitos
Elaboração de Trabalho de Curso	OBR	4	Projeto de Pesquisa em Administração
Atividades Profissionais em Administração	OPT	Máximo de 40 créditos	Reconhecimento de Créditos de atividades realizadas durante o curso, de acordo com norma específica
Atividades de Extensão em Administração	OPT		
Atividades de Pesquisa em Administração / Produção Científica em Administração	OPT		

Anexo B – Análise Comparativa entre as competências e habilidades.

Análise Comparativa entre as competências e habilidades definidas pelo Conselho Nacional de Educação na Resolução nº 1, de 2 de Fevereiro de 2004 para o curso de graduação em Administração e as competências e habilidades utilizadas por Godoy e Forte (2007) em seus estudos.

Competências propostas na DCN	Competências equivalentes identificadas nos estudos de Godoy e Forte (2007)
1 - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;.	<p>Competência Técnico-profissionais: 16) Emitir pareceres e perícias administrativas gerenciais, organizacionais, estratégicas e operacionais</p> <p>Competência Solução de Problemas: 17) Identificar e definir problemas, bem como desenvolver soluções; 18) Pensar Estrategicamente em relação às oportunidades e resultados; 19) Elaborar e propor modificações no processo de trabalho; 20) Transferir e aplicar conhecimentos técnicos para resolver problemas em situações de trabalho; 21) Tomar decisões a partir da identificação e análise dos vários aspectos envolvidos nas situações de trabalho; 22) Antecipar-me aos problemas ou oportunidades, contribuindo com idéias e soluções, sugerindo ações sem necessidade de que seja solicitado</p>
2 - Desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;	<p>Competência de Comunicação: 1) Manter um canal aberto de comunicação entre pares e superiores;</p> <p>2) Comunicar-me nas formas escritas e verbal de maneira clara e objetiva.</p>
3 - Refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento	<p>Competência de Comunicação 5) Ter uma postura crítica e reflexiva diante dos diferentes contextos organizacionais em relação aos negócios, pessoas e resultados; Competência Social 12) Ter autocrítica.</p>
4 - Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais	<p>Competência de Comunicação 3) Raciocinar de forma lógica e analítica utilizando embasamento matemático;</p> <p>4) Raciocinar de forma lógica e analítica estabelecendo relações formais e causais entre os fenômenos produtivos e administrativos e de controle.</p>

5 - Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional	Competências Sociais 6) Buscar o aperfeiçoamento contínuo da qualidade dos trabalhos sob minha responsabilidade. 7) Agir Buscando atender as demandas críticas, com senso de responsabilidade pelos direitos e deveres dos indivíduos; 9) Considerar aspectos de responsabilidade social na tomada de decisão; 11) Respeitar o próximo 23) Levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional.
6 - Desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;	Competência Solução de Problemas 20) Transferir e aplicar conhecimentos técnicos para resolver problemas em situação de trabalho. Competência Social 8) Adaptar-se às novas situações e/ou pressões de trabalho, promovendo esforços de negociação para obtenção de resultados satisfatórios; Competência Técnico-profissional 13) Buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável;
7 - Desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações	Competência Técnico-Profissional 15) Elaborar e implementar projetos em organizações.
8 - Desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais	Competência Técnico-Profissional Realizar tarefas e atividades próprias de consultoria em gestão e administração.

Elaborado pelo autor

Anexo C – Questionário

Universidade de Brasília - UnB
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - FACE
Departamento de Administração



Prezado(a),

A presente pesquisa visa subsidiar minha monografia de conclusão do curso de Administração de Empresas na Universidade de Brasília. Para tanto, gostaria que respondesse todas as questões sendo o mais sincero possível.

O questionário possui duas partes distintas. A primeira busca identificar a sua opinião acerca de: 1) seu grau de domínio quanto às competências apresentadas e, 2) a importância destas para o trabalho do administrador. A segunda parte coleta alguns dados a fim de caracterizar os participantes da pesquisa.

É importante ressaltar que todos os dados coletados serão tratados de modo agrupado, assegurando o anonimato dos participantes.

Por favor, responda a TODOS os itens e perguntas.

Obrigado por dedicar parte do seu tempo à minha pesquisa. Estarei à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Gustavo de Oliveira Alves
(061) 84894237

Primeira Parte

O curso de graduação em Administração se propõe a propiciar o desenvolvimento de um conjunto de competências e habilidades consideradas importantes para a formação profissional do administrador. Algumas destas competências e habilidades estão relacionadas abaixo.

Leia cada uma das sentenças apresentadas e assinale o valor correspondente à sua opinião quanto ao domínio e à importância da competência. Observe que 0 = nenhum domínio e 10 = domínio total, e quanto à importância da competência para o trabalho do administrador, 0 = nenhuma importância e 10 = importância total. Quanto mais próximo de 10 você assinalar a sua opinião, maior é o seu domínio quanto à competência e mais importante é a competência para a atuação do administrador.

Competências	Grau de Domínio		Grau de Importância	
	Nenhum	Total	Nenhuma	Total
Manter um canal aberto de comunicação entre pares e superiores.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Comunicar-me na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Raciocinar de forma lógica e analítica utilizando embasamento matemático.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Raciocinar de forma lógica e analítica estabelecendo relações formais e causais entre os fenômenos produtivos administrativos e resultados.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Ter uma postura crítica e reflexiva diante dos diferentes contextos organizacionais em relação aos negócios, pessoas e resultados.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Buscar o aperfeiçoamento contínuo da qualidade dos trabalhos sob minha responsabilidade.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Agir buscando atender às demandas críticas, com senso de responsabilidade pelos direitos e deveres dos indivíduos.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Adaptar-se às novas situações e/ou pressões de trabalho, promovendo esforços de negociação para obtenção de resultados satisfatórios.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Considerar aspectos de responsabilidade social na tomada de decisão.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Ter um juízo próprio a respeito do mundo e dos negócios	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Respeitar o próximo.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Ter autocrítica.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Realizar tarefas e atividades próprias de consultoria em gestão e administração.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Elaborar e implementar projetos em organizações.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Emitir pareceres e perícias administrativas gerenciais, organizacionais, estratégicas e operacionais.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Identificar e definir problemas bem como desenvolver soluções.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Pensar Estrategicamente em relação às oportunidades e resultados.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Elaborar e propor modificações nos processos de trabalho.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Aferir e aplicar conhecimentos técnicos para resolver problemas em situações de trabalho.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Tomar decisões a partir da identificação e análise dos vários aspectos envolvidos nas situações de trabalho.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Antecipar-me aos problemas ou oportunidades, contribuindo com idéias e soluções, sugerindo ações sem necessidade de que seja solicitado.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	
Levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional.	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)		(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	

Segunda Parte

Dados Demográficos, Acadêmicos e Funcionais

Semestre de ingresso na UnB (ex.: 1/2010 = 1o semestre de 2010):.....

Índice de rendimento Acadêmico (IRA):

<p>1 Idade: anos</p> <p>2 Sexo <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino</p> <p>3 Motivo pelo qual escolheu o curso: <input type="checkbox"/> Relação com o trabalho atual <input type="checkbox"/> Aptidão Pessoal <input type="checkbox"/> Prestígio social/econômico <input type="checkbox"/> Oportunidade no mercado de trabalho <input type="checkbox"/> Baixa Concorrência por vagas <input type="checkbox"/> Outros</p>	<p>5 Exerce Atividade Remunerada <input type="checkbox"/> Não exerce <input type="checkbox"/> Parcial (até 30 horas/semana) <input type="checkbox"/> Integral (31 horas ou mais) <input type="checkbox"/> Trabalho eventual</p> <p>6 A atividade remunerada que você exerce, tem relação com o curso de administração? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não</p>
<p>3 Onde cursou o Ensino Médio <input type="checkbox"/> Escola Pública <input type="checkbox"/> Escola Particular</p> <p>4 Fez cursinho preparatório para entrar na Universidade? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não</p>	